الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن

الدكتور

بن عزوز بن صابر

أستاذ محاضر بكلية الحقوق
جامعة عبدالحميد بن باديس
مستغانم / الجزائر



www.daralhamed.net

بسم الله الرحمن الرحيم

الاتفاقيات الجماعية
للعمل في التشريع الجزائري والمقارن

الاتفاقيات الجماعية
للعمل في التشريع الجزائري والمقارن

الدكتور
بن عزوز بن صابر
أستاذ محاضر بكلية الحقوق

جامعة
عبدالحميد بن باديس
مستغانم / الجزائر

عمان - الطبعة الأولى

1432هـ /2011م



المملكة الأردنية الهاشمية
رقم الإيداع لدى دائرة المكتبة الوطنية
(2010 / 7/ 2637)

بن صابر، بن عزوز
الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري/ بن عزوز بن صابر
.- عمان : دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، 2010
( ) ص .
ر. إ. : (2010/ 7/2637) .

*يتحمل المؤلف كامل المسؤولية القانونية عن محتوى مصنفه ولا يعبّر هذا المصنف عن رأي دائرة المكتبة الوطنية أو أي جهة حكومية أخرى.

❖ أعدت دائرة المكتبة الوطنية بيانات الفهرسة والتصنيف الأولية .

* (ردمك) ISBN 978-9957-32-532-9





شفا بدران - شارع العرب مقابل جامعة العلوم التطبيقية
هاتف: 5231081 -00962 فاكس : 5235594 -00962
ص.ب . (366) الرمز البريدي : (11941) عمان – الأردن
Site : www.daralhamed.net
E-mail : info@daralhamed.net
E-mail : daralhamed@yahoo.com
E-mail : dar_alhamed@hotmail.com

[مقدمـــــة الكتاب]

مقـدمــة

تبرز أهمية الاتفاقيات الجماعية في كونها آلية نقابية و حضارية فعالة ، تطبـع سـلوك المجتمع العمالي بطابع الحوار الديمقراطي ، و هي ثمرة للتفاوض الجماعي [1] ، الذي يتم بين الشركاء الاجتماعيين في إطار لجان متساوية الأعضاء ، تتخذ قراراتهـا -التـي تـترجم في شـكل قواعد مهنية تنظم علاقـات العمـل الفرديـة والجماعيـة - بعـد حـوار ونقـاش تـم تصـويت بأغلبية أعضائها تعد هذه اللجنة بمثابة سلطة تشريعية على مستوى كل هيئة مستخدمة.

كـما تـبرز أهميتهـا ، في كونهـا وسـيلة لتحقيـق السـلم الاجتماعـي داخـل الهيئـات المستخدمة من خلال تكريس مبدأ العدالة الاجتماعية ، وذلك بوضع قواعـد مهنيـة يشـارك فيها العمال وأرباب العمل ، من شأن هذه القواعد أن تحقق العدل والمساواة ، ومـن أمثلـة ذلك اعتمادها نظام عادل ومنصف بواسطته تحـدد أجـور كافـة العـمال عـلى مسـتوى كـل الهيئة المستخدمة كأن يتفق أطراف التفاوض الجماعـي عـلى وضـع التصـنيف المهنـي الـذي بموجبه تحدد مختلف مناصب لمختلف فئات العـمال ، وعـلى أسـاس تلـك المناصـب تحـدد الأجور المطابقة وبالتالي يتسـاوى جميـع العـمال في الأجـور مـاداموا متسـاوين في مناصـب العمل.

تحقق الاتفاقيات الجماعية التكـافؤ في القـدرة عـلى التفـاوض بـين العـمال وأصـحاب العمل ذلك لأن تكتل العمال كجماعة تشكل طرفـا واحـدا ، يحقـق نوعـا مـن التـوازن بـين الطرفين حيث تكافئ القوة الجماعية للعمال ، القـوة الاقتصـادية لأصـحاب العمـل ، وبهـذا يحقق العمال من خلال الاتفاقية الجماعية مكاسب لم يكن لهم أن يحققوها بعقودهم

(1) *Jean . RIVERO – Jean SAVATIER (Droit du travail) 12 édition 1991 P 316 .*

الفردية [1]. لا شك أن مركز كل عامل من العمال بصفة انفرادية ، أضعف من حيث القوة الاقتصادية من مركز صاحب العمل عند التعاقد ، لكن بفضل تكتل العمال في نقابة تتفاوض باسمهم لتحديد شروط العامة للعمل ، يتحقق التوازن بين قوة العمال مع قوة صاحب العمل ، في مناقشة تلك الشروط التي تبرم بمقتضاها عقود العمل الفردية[2].

كما تبرز أهمية الاتفاقيات الجماعية في كونها تكمل النصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل ، وذلك بتفصيل العام منها ، وتكييفه ليكون أكثر ملائمة لظروف المؤسسة أو قطاع النشاط الذي تنتمي إليه ومن أمثلة ذلك اعتماد نظام خاص بالتعويضات ، وتوزيع ساعات العمل خلال الأسبوع وتحديد المدة التجريبية لمختلف الفئات المهنية داخل المؤسسة ، أو بتقرير حقوق إضافية للعمال لم تكن مقررة قانونا ومثال ذلك إقرار منحة التقاعد للعمال المحالين على التقاعد والتعويض عن الذهاب الإرادي في حالة مرور الهيئة المستخدمة بأزمة اقتصادية ، وبذلك فإنها تحد من تدخل المشرع فلا يجد هذا الأخير لنفسه مبررا للتدخل ، خاصة وأن التنظيم الذي يضعه

الشركاء الاجتماعيين بإرادتهم ، يكون أقرب إلى الواقع وأكثر ملائمة له كما أن الأحكام التي تتضمنها الاتفاقيات الجماعية لبعض المسائل ، يمكن أن تلعب دورا رائدا في تطوير التشريع المنظم لعلاقات العمل ذاته فقد يقتبس المشرع بعض هذه الأحكام التي تثبت التجربة العملية نجاحها ويدخلها في نصوص القانون ، فيعم بذلك حكمها ليشمل جميع الخاضعين لقانون العمل [3] ونلاحظ ذلك في الدول التي عرفت الاتفاقيات الجماعية فيها تطورا ملحوظا بسبب قوة التفاوض الجماعي لدى أطرافه ، أما في الجزائر فإن

---

(1) انظر الدكتور يوسف إلياس - علاقات العمل الجماعية في الدول العربية – مطابع جامعة الدول العربية 1996 ص 31 و32.

(2) ***v . Castal : Le rôle des conventions collectives de travail (évolution et développement) thèse université de Montpellier beziers 1940p37.***

(3) الدكتور محمد حلمي مراد " قانون العمل " الطبعة الثالثة القاهرة 1955 صفحة 514 و 515 .

التفاوض الجماعي مسـألة جديـدة لـذا يحتـاج أطرافـه إلى تكـوين وممارسـة عمليـة واحتكاك بالمنظمات النقابية المتطورة.

ومن ناحية أخرى تعد الاتفاقية الجماعية للعمل أكثر من التشريع تجاوبا مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية ، حيث يمكن مراجعتها وإبرام اتفاق جديد يساير ما يستجد من متغيرات تلك الظروف لقد أحسن المشرع الجزائري عندما أوجد إلى جانب الاتفاقية الجماعية الملاحق ، أي الاتفاقات الجماعية مخالفا بذلك كثير من التشريعات العمالية [1]

من الأهداف الأساسية التي يسعى الشركاء الاجتماعيون إلى تكريسها في ظل التحـولات الاقتصادية الاستقرار التشريعي لعلاقات العمل الجماعيـة ، وذلـك بتقريـر الحـد الأدنى مـن شروط العمل بإيراد القواعد العامة ، تاركا للاتفاقيات الجماعية تفصيل تلـك الشروط وفقـا لظروف وطبيعة نشاط كل مؤسسة وكل قطاع على حدة[2]، وهو ما كرسـه المشرـع الجزائـري من خلال القانون رقـم 90 – 11 المتعلـق بعلاقـات العمـل ، حيـث أن تدخلـه انصـب عـلى القواعد المتعلقة بالنظام العام الاجتماعـي ، كتشـغيل القصرـ والأجانـب و النسـاء والأحكـام المتعلقة بقواعد الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل ، وتحديـد الأجـر الـوطني الأدنى المضمون ، أما القواعد التي تحقق المصالح المقـررة لفائـدة الطـرفين تـرك أمرهـا للاتفاقيـات الجماعية ، ومن تم لا يمكن القول بوجود فراغ قانوني في ظـل القـانون السـاري المفعـول لأن كل ما لم ينص عليه المشرـع هـو مـن اختصـاص التفـاوض الجماعـي والاتفاقيـات الجماعيـة للعمل .

تعتبر الاتفاقيات الجماعية وسيلة للحد من نشوب المنازعات الجماعية التي قد يـؤدي تطورها إلى لجوء العمال للإضراب ، بكل ما ينطوي على ذلك من أضرار تهدد المصالح

1 *Y . DELAMOTTE (Les tendances récentes de la négociation collective en France) Revue internationale du travail . 1971 P 405*

2 *Jean – Maurice Verdier (Droit du travail)- Troisième Partie . L'action collective . Négociations et conflits - 10 éditions 1996 Dalloz P 368 .*

الاقتصادية للمؤسسة من جهة، والمصالح الاجتماعية للعمال، بل وبالمصلحة العامة متى ألحق الإضراب ضررا بالاقتصاد الوطني [1] ولهذا تعتبر الاتفاقية الجماعية (وثيقة للسلم الاجتماعي) داخل المؤسسة أو القطاع ، كلما صيغت أحكامها بطريقة تحقق التوازن بين المصالح المتناقضة للطرفين ، كلما قلت احتمالات قيام المنازعات الجماعية[2]. لما كان التفاوض الجماعي أنجع الوسائل للتسوية السريعة للنزاع الجماعي فإن مختلف التشريعات العمالية أقرت تنظيمه بطريقة دورية ومستمرة ، حتى يكون وسيلة وقائية تمنع نشوب الخلاف بين أطراف علاقة العمل ، وهو ما تضمنته أحكام الاتفاقية الدولية رقم 98 لسنة 1949 المتعلقة بالحرية وكرسه المشرع الجزائري نفسه من خلال القانون رقم 90 – 02 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب ، والاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 المتعلقة بتشجيع التفاوض الجماعي إلى جانب التوصية رقم 163 لسنة 1989 .

كما أن للتفاوض الجماعي تأثير على الإنتاج والإنتاجية ، بما يهدف إليه من تحسين أوضاع العامل المادية والمعنوية ، حيث يحصل على أجر عادل يحقق له مستوى معقول من المعيشة ، مما يزيد في دخله ، وهو ما يحفزه على الإنتاج والإنتاجية إلى أعلى حد ممكن ، فتحسين الأوضاع المادية والمعنوية للعمال من شأنه أن يؤثر على الإنتاج والإنتاجية ، ويؤثر على مستوى الدخل والاستهلاك ذلك أن الأجور من المواضيع الأساسية التي تليها الاتفاقيات الجماعية الأهمية البالغة ، فإذا ما شملتها الزيادة ، فإنها تؤدي إلى زيادة القدرة الشرائية ، بما يزيد من الطلب على السلع ، الأمر الذي يؤدي إلى إحداث دورة اقتصادية نشيطة[3]. يتبين مما سبق أن للاتفاقيات الجماعية أهمية كبرى من الناحية الاقتصادية والاجتماعية

---

1 انظر الدكتور يوسف إلياس - علاقات العمل الجماعية في الدول العربية – المرجع السالف الذكر ص 32 .

2 ***Paul – Henri ANTONMATTEI*** (***Les conventions et accords collectifs de travail édition Dalloz 1996 P 2*** .

3 انظر الدكتور محمد عبد الله نصار – المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية – مطبعة جامعة الدول العربية - طبعة 1996 ص71.

و القانونية ، تهدف إلى وضع قواعد مهنية تنظم الشروط العامة للتشغيل ، كما أنها تعد من أهم مصادر قانون العمل في العصر الحديث[1]. في اعتقادنا أن موضوع التفاوض الجماعي والاتفاقيات الجماعية من أهم المواضيع التي تناولتها التشريعات العمالية المقارنة بصفة عامة والتشريع الجزائري بصفة خاصة إذ أصبحت هذه الأخيرة بمثابة دستور علاقات العمل الفردية والجماعية خاصة بعد انتقال علاقة العمل من العلاقة اللائحية إلى العلاقة التفاوضية فالأصل أنه لم يعد هناك مبرر لتدخل المشرع إلا في المسائل المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي ، تاركا المجال للشركاء الاجتماعيين في تنظيم علاقتهم المهنية لكونهم أدرى من غيرهم بذلك . غير أن الإشكالية التي تطرح هل استطاعت الاتفاقيات الجماعية لمختلف المؤسسات المستخدمة أن تكمل النصوص التشريعية المنظمة لعلاقات العمل وذلك بتفصيل العام منها وتكييفه ليكون أكثر ملاءمة لظروف المؤسسة أو قطاع النشاط الذي تنتمي إليه وهل استطاعت من خلال أحكامها أن تساهم في تحقيق السلم الاجتماعي على مستوى الهيئات المستخدمة ؟.

إن موضوع الاتفاقيات الجماعية واسع جدا لا يمكن التطرق إلى كل عناصره في موضوع بحثنا هذا لذا حاولنا من خلال دراستنا له التقيد ببعض العناصر التي بدت لنا ضرورية وجديرة بالاهتمام والبحث ، منها ضرورة التعرض إلى ماهية الاتفاقية الجماعية للعمل ، باعتبار أن هذا المصدر حديث النشأة في التشريعات المقارنة والتشريع الجزائري ولا يمكن التعرض إلى ماهيتها إلى من خلال تطورها التاريخي ، كما اقتضى البحث منا تحديد طبيعتها القانونية من خلال ما ذهب إليه كل من الفقه القديم والحديث ، محددين موفق المشرع الجزائري من ذلك . كما وجب علينا التعرض إلى عملية التفاوض الجماعي كمرحلة سابقة لإبرام الاتفاقيات الجماعية وذلك بتحديد أطرافه الأصليين الموقعين على

---

1 *Y . DELAMOTTE (Le Droit du travail en Pratique) Les éditions d'organisations Paris 1984 P et voir Jean – Claude JAVILLIER (Droit du travail) 4 édition 1992 Librairie générale de droit et de jurisprudence P548*

الاتفاقية الجماعية ، وكذا الأطراف المنضمين إليها بعد توقيع الأطراف الأصليين عليها ، وبتحديد أيضا إجراءات سير وتنظيم عملية التفاوض الجماعي .

من أهم العناصر التي وجب التطرق إليها في بحثنا الإجراءات الشكلية التي ألزم المشرع الجزائري بها أطراف التفاوض الجماعي عند إعداد الاتفاقيات الجماعية ، منها كتابتها وتسجيلها لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا ، ثم إيداعها لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة وأخيرا إشهارها. إلى جانب هذه العناصر كان من الضروري في مثل هذا البحث التعرض إلى مضمون الاتفاقيات الجماعية للعمل ، فمضمون الاتفاقيات الجماعية للعمل تكييف الأحكام التشريعية العامة مع خصوصية المؤسسة ، ومن ذلك تحديدها للأجور الأساسية بعد تصنيف مناصب العمل ، وكدا تحديد مختلف المنح والتعويضات المكملة للأجر الأساسي ، كما تدخل ضمن تكييف الأحكام التشريعية مع خصوصية المؤسسة الشروط العامة للتشغيل ، كشروط الترشح للمنصب والالتحاق به والمحافظة عليه، كما يتجلى مضمون الاتفاقية الجماعية في كونها وثيقة للسلم الاجتماعي ، حيث تتدخل في الوقاية من النزاعات الفردية والجماعية ، كما تتدخل في التسوية عند وقوع النزاع من خلال تكريس إجراء المصالحة الداخلية ، بل تتدخل حتى في حالة إقرار العمال اللجوء إلى الإضراب للمحافظة على أمنهم من جهة وممتلكات المؤسسة من جهة أخرى .

تعد الاتفاقيات الجماعية وثيقة للسلم الاجتماعي حتى في حالة تعرض المؤسسة لأزمة مالية ، تصل بها إلى تقليص عدد العمال ، فتتدخل الاتفاقية الجماعية بتكريس إجراءات للحفاظ على مناصب العمل وتجنيب العمال خطر التسريح ، وإذا ما أصبح التسريح حتمية، تتدخل لمنح ضمانات لفائدة العمال المسرحين لأسباب اقتصادية . وقوفا عند العناصر التي تم التقيد بها من خلال بحثنا ، وإجابة على الإشكالية المطروحة قسمنا موضوع بحثنا إلى بابين يتناول الباب الأول ماهية الاتفاقية الجماعية وكيفية إعدادها نتعرض من خلال هذا الباب إلى تحديد مفهوم الاتفاقية الجماعية من خلال جذورها التاريخية نظرا لأهميتها كونها مصدرا أساسيا من مصادر قانون العمل ونخصص الباب الثاني لمضمون أحكامها فالأصل في أحكامها أن تكيف المبادئ القانونية مع الشروط الخاصة بالمؤسسة من جهة ، وأن تحقق السلم الاجتماعي .

[محتويات الكتاب]

قائمة
المحتويـــــــــات

المبحث الثاني: الطبيعة القانونية للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل

محتويات الكتاب

المبحث الأول: تحديد أطراف التفاوض الجماعي وإجراءات سيره

الباب الثاني : مضمون الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية

الفصل الأول : تكييف الأحكام التشريعية العامة مع خصوصية المؤسسة

المبحث الأول: تحديد الاتفاقيات الجماعية للأجور والتعويضات

المبحث الثاني
الأحكام المتعلقة بشروط التشغيل والمحافظة على منصب العمل

الفصل الثاني : الاتفاقية الجماعية للعمل وثيقة للسلم الاجتماعي

المبحث الأول: الاتفاقيات الجماعية ودورها في تسوية منازعات العمل

الباب الأول

ماهية الاتفاقيات الجماعية للعمل وكفيفة إعدادها

الباب الأول
ماهية الاتفاقيات الجماعية للعمل وكيفية إعدادها

نتعرض خلال هذا الباب إلى ماهية الاتفاقية الجماعية ، ولتحديد ماهيتها نتعرف على مفهومها من خلال تطورها التاريخي، محددين طبيعتها القانونية، ومبينين كيفية إعدادها مركزين على القواعد الموضوعية والشكلية لذا سنقسم هذا الباب إلى فصلين نتناول في الفصل الأول ماهية الاتفاقية الجماعية، ونخصص الفصل الثاني لكيفية إعدادها .

الفصل الأول
ماهية الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية

نتناول من خلال هذا الفصل التطور التاريخي للاتفاقيات الجماعية ، ثم أهم تعريفاتها والتسميات المختلفة التي أطلقت عليها ، لنختم الفصل بتحديد طبيعتها القانونية، لذا سنقسم هذا الفصل إلى مبحثين نتناول في المبحث الأول التطور التاريخي للاتفاقيات الجماعية وأهم تعريفاتها ، ونخصص المبحث الثاني لتحديد طبيعتها القانونية .

المبحث الأول
مفهوم الاتفاقيات الجماعية من خلال تطورها التاريخي

إن تحديد مفهوم الاتفاقيات الجماعية مرتبط بمعرفة تطورها التاريخي ، في كل من التشريع الفرنسي و التشريع الجزائري باعتبار أن هذا الأخير مستمد من التشريع الفرنسي، لذا سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين ، نتناول في المطلب الأول التطور التاريخي للاتفاقيات الجماعية للعمل ، ونخصص المطلب الثاني لتحديد مفهومها .

المطلب الأول
التطوُّر التاريخي للاتفاقيات الجماعية

إن التطور التاريخي للاتفاقيات الجماعية للعمل ، مرتبط بالتطور التاريخي للحركة النقابية عرفت المحاولات الأولى للحركة النقابية في انجلترا باعتبار أن هذه الأخيرة وليدة الثورة الصناعية [1] وأن انجلترا أول بلدان العالم تصنعا في أواخر القرن الثامن عشر وبداية القرن التاسع عشر[2].

---

(1) انظر الدكتور أحمد حسن البرعي – علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن – الجزء الأول النقابات دار الفكر العربي القاهرة 1976 ص 13 .

(2) ***J . M . Verdier (Syndicats – Traité de droit du travail . Sous la direction de G . H. Camerlynck Dalloz 1966 Note 4 P 16 .***

كان للثورة الصناعية أثرها الكبير في تغيير أسلوب الإنتاج ، وعلاقات العمل حيث اشتدت المنافسة بين أصحاب العمل، بحثا على أكبر ربح ممكن بأقل النفقات [1]، وذلك بزيادة ساعات العمل ، التي تراوحت بين 12 و16 ساعة في اليوم الواحد ، وبتشغيل النساء و القصر ، ساعد على ذلك كله سيادة "مبدأ سلطان الإرادة " القائم على تعاقد العمال مع أصحاب العمل ، دون تدخل الدولة في توجيه الحياة الاقتصادية والاجتماعية [2].

عاش العمال معيشة قاسية ، وتعرض المنضمون إلى التجمعات للتسريح كون أن التشريعات الداخلية ، كانت تقيد حرية العمال في التجمع والاتحاد ، بغية المطالبة بتحسين ظروفهم المهنية ، ففي فرنسا ألغي نظام الطوائف ، الذي كان سائدا قبل الثورة الفرنسية بموجب قانون Allarde المؤرخ في 17 مارس 1791 وعرف هذا القانون " بقانون إلغاء الطوائف المهنية " ، لقد كرس هذا القانون مبدأ حرية العمل[3] . كما حرمت التكتلات العمالية والتجمعات بصفة عامة بموجب قانون Le chapelier المؤرخ في 17 يونيو جويلية " 1791 [4]، وإذا حدث أن تجمع أعضاء المهنة الواحدة من أجل الاتفاق على اتخاذ تدابير مشتركة من شأنها رفع الأجور ، فإن هذه الاتفاقات تعتبر غير دستورية ، لأنها تمس بمبدأ الحرية ، وتكون من ثم باطلة وعديمة الأثر"[5] .

---

(1) انظر الدكتور أحمد حسن البرعي – الثورة الصناعية وآثرها الاجتماعية والقانونية – دار الفكر العربي القاهرة – 1982 ص 283 وما بعدها .

(2) الدكتور محمد عبد الله نصار – المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية – المرجع السالف الذكر ص 19.

(3) المادة 7 من قانون Allarde : " لكل شخص مطلق الحرية في القيام بأي عمل تجاري ، أو في ممارسة أي نشاط مهني يراه مناسبا له .."

(4) المادة 2 من قانون Le chapelier : " إن المواطنين الذين يمارسون مهنة واحدة والعمال الذين يشتغلون في صناعة واحدة ، لا يحق لهم أن يتجمعوا من أجل اختيار من يمثلهم ، أو أن يتداولوا من أجل اتخاذ قرارات متعلقة بمصالحهم المشتركة " .

(5) المادة الرابعة من قانون Le chapelier تعرض إليها الدكتور أحمد حسن البرعي – الوسيط في التشريعات الاجتماعية – علاقات العمل الجماعية – الجزء الثالث – الكتاب الأول " النقابات العمالية " دار النهضة العربية القاهرة 2006 ص 33 .

لم يكن المشرع الإنجليزي أقل صرامة من قرينه الفرنسي ، حيث صدر قانون 1799 القاضي بتحريم كل التجمعات والتكتلات العمالية ، وقد عدل هذا القانون عام 1800 وبموجبه يعتبر تكوين أي اتحاد أو جمعية عمالية بقصد تعديل شروط العمل أو رفع الأجور ، جريمة يعاقب عليها القانون كما تشكل جريمة أيضا ، أي محاولة لإغراء العامل أو إرغامه على الانضمام لمثل هذه التجمعات [1] . كما يشكل جريمة أيضا حضور العامل لأي اجتماع لهذا الغرض ، أو جمع الأموال لتكوين هذه الجمعيات فكل تجمع في سبيل المطالبة بتحسين شروط العمل ، يعد تآمرا على حرية الصناعة والتجارة ومن تم فهو غير قانوني ، يتعرض المنضمون إليه إلى عقوبات جزائية، تصل إلى 3 أشهر حبس أو بالأشغال الشاقة لمدة شهرين[2] أما الأموال التي جمعت ، تصادر نصفها لصالح الخزينة العامة ويدفع النصف الأخر لمن قام بالإبلاغ عن الجمعية [3]. نظرا لتحريم القانون لكل التجمعات العمالية التي من شأنها التأثير على علاقات العمل الفردية ، وعلى مبدأ حرية العمل ، لم يكن أمام العمال سوى التكتل والتضامن[4].

لجأ العمال في بداية الأمر لاستخدام بعض الجمعيات ، التي كانت قبل ظهور الثورة الصناعية كإطار لتجمعهم ، عرفت تلك الجمعيات باسم Le compagnonnage أي الجمعيات الحرفية ، التي كانت تشرف على تلقين أعضائها أصول المهنة ، وتسعى إلى إيجاد عمل لهم ، وتلعب في الوقت نفسه دور جمعيات المعونة ، أو المساعدة المتبادلة فهي تقدم المعونة للمرضى من أعضاء الجمعية ، وللمعوزين منهم ، فهدف الجمعية هو

---

(1) - T.S Ashton – La révolution industrielle (1760 – 1830) – Civilisation d'hier et d' aujourd'hui Paris 1965 P 166 .

(2) - Nabila. Abd El Halim Kamel (Les Retombées de Mai 1968 sur le régime juridique des libertés publiques en France – Thèse de Doctorat RENNES 1974 P 436 .

(3) - الدكتور أحمد سحن البرعي – الوسيط في التشريعات الاجتماعية – الكتاب الأول النقابات العمالية - المرجع السالف الذكر ص 40 .

(4)- A . H . EL Borai – Les syndicats en U.R.S.S Thèse de Doctorat . Faculté de droit de Rennes . 1972 P 65 .

تقديم بعض المساعدات للمنخرطين فيها في حالات المرض ، والعجز والشيخوخة ولورثتهم في حالة وفاتهم[1]. زاد عدد هذه الجمعيات بشكل ملحوظ في فرنسا ابتداء من 1791 فمن 132 جمعية مساعدة في باريس عام 1823 ارتفع عددها عام 1840 إلى أكثر من 200 جمعية[2]. أهم ما يلاحظ على هذه الجمعيات أنها كانت تقوم على أساس مهني ، حيث تضم العاملين في مهنة واحدة ، لذلك كان من الطبيعي أن تستخدم هذه الجمعيات ذات الطابع الإنساني جمعيات سرية أطلق عليها اسم جمعيات المقاومة Associations de résistance التي تعتبر بداية العمل الجماعي من أجل الدفاع عن مصالح الطبقة العاملة[3] ، لم يكن الهدف من هذه الجمعيات مساعدة المرضى والعجزة فحسب ، بل العمال في حالة قيامهم بالإضراب وتعرضهم للحرمان من الأجر . شارك العمال في ثورة 1830 ظنا منهم على أن النظام السياسي الجديد ، سيكافئهم على مساعدتهم ، فعلا لقد نزل العمال إلى الشوارع وشاركوا في المظاهرات ، وبعد استقرار الوضع السياسي ، شرع العمال يطالبون بوضع حد لمشكلة البطالة وتحديد حد أدنى من الأجور ، وتخفيض ساعات العمل ، لكن بدلا من أن تلقى مطالبهم آذانا صاغية تعرضت حركتهم إلى مقاومة شديدة ، باستخدام القوات المسلحة " الجيش " ضد أي مظاهرة عمالية وإلقاء القبض على زعماء الحركة العمالية ومن هنا بدأت المواجهة ، وانتشرت الإضرابات العمالية في كل أنحاء فرنسا[4] ولعل من أهم هذه الإضرابات إضراب عمال الحرير في ليون والذي أطلق عليه " ثورة ليون " عام 1831 ،

---

(1) - الدكتور محمد عبد الله نصار – المرجع السابق ص 19 و20 . الدكتور عبد السلام عياد – المفاوضة الجماعية – مطبوعات الجامعة العمالية القاهرة 1992 ص 35 . والدكتور محمود جمال الدين زكي – قانون العمل الطبعة 3 مطبعة جامعة القاهرة 1983 ص 234 .

Jean – Bron – Histoire du mouvement ouvrier français – du début du x1x siècle à 1884 – Les éditions ouvrières . Paris 1968 P 96 .

(2) - L . De Riedmatten – Le problème social à travers l'histoire – 2 édition .de l'observateur versailles 1957 note 27 P 148 .

(3) - Arthur Louis Dunha– La révolution industrielle en France .Paris 1953 Note 16P 13

(4) - Michel Branciard - Société Française et lute de classe (1789 – 1914) T . I Chronique sociale de France – Paris 1967 Note 32 P 63.

نتيجة رفض بعض أصحاب العمل رفع أجور العمال ، وفقا للاتفاق الذي أبرم بين أصحاب العمل والعمال وتحت إشراف محافظ ليون في نوفمبر 1831 . لقد قوبل رفض أصحاب العمل لمطالب العمال ، بمظاهرات صاخبة كان شعارها " الحياة مع العمل أو الموت مع النضال " . ما إن اندلعت ثورة 1848 ، حتى انضمت الطبقة العاملة إليها في مواجهة الطبقة البورجوازية والإطاحة بالملك لويس - فليب وإعلان الجمهورية . لقد شارك ممثلو الطبقة العاملة في الحكومة المؤقتة ومنذ قيام الجمهورية بدأ تدخل الدولة في نطاق علاقات العمل ، بصدور القوانين المنظمة لهذه العلاقات[2]. تعد انجلترا أول دولة في العالم تعترف بالنقابة العمالية ، من خلال إصدارها أول قانون عام 1824 الذي أجريت عليه تعديلات عام 1871 ثم عام 1875[3] ، لقد كرس هذا القانون حق العمال في التجمع بشرط ألا تستخدم هذه الجمعيات القوة ، أو التهديد لتحقيق أهدافها وأن تتعهد باحترام حرية العمل . أما على مستوى الهيئات الدولية تم إقرار حق العمال في التفاوض الجماعي من خلال إعلان فيلادليفيا في الدورة 26 بتاريخ 10 / 05 / 1944 ، تتمثل أهمية هذا الإعلان في كونه نقطة بداية الاهتمام الدولي بحق التفاوض الجماعي ، إلا أنه لم يتناول تفاصيله من حيث أطرافه ، موضوعاته ومستوياته ودور الدولة فيه[4]، ثم تلتها الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 المتعلقة بتنظيم الحق النقابي والتفاوض الجماعي والتي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 1 جويلية 1949 في دورته 32 وبدأ نفاذها في 18 جويلية 1951[5].

---

(2) الدكتور أحمد حسن البرعي - الوسيط في شرع التشريعات الاجتماعية - المرجع السالف الذكر ص 53 .

(3) الدكتور أحمد حسين البرعي- علاقات العمل الجماعية-الجزء الأول النقابات-دار الفكر العربي القاهرة1976ص 19 والدكتور محمد عبد الله نصار - المفاوضة الجماعية - المرجع السالف الذكر ص 21 . والأستاذ سلامة عبد التواب عبد الحليم - المفاوضة الجماعية في قانون العمل - رسالة لنيل درجة الدكتوراه في الحقوق - جامعة القاهرة 2002 ص 44

(4) الدكتور رأفت الدسوقي - المفاوضة الجماعية - في قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2003 - دار النصر للطباعة القاهرة بدون تاريخ للطبعة ص 43 .

(2) الدكتور عبد الفتاح مراد - تشريعات العمل في الدول العربية والمستويات الدولية - دار الكتاب والوثائق المصرية طبعة 2005 ص 448 .

بعد هذه اللمحة التاريخية الوجيزة لتطور الحركة النقابية في العالم ، والتي تعد تمهيدا للاعتراف بحق العمال في التفاوض الجماعي ، ومن ثم إبرام الاتفاقيات الجماعية ، ننتقل إلى تطور الاتفاقيات الجماعية في فرنسا باعتبار أن التشريع الجزائري مستمد من التشريع الفرنسي ، ثم نتعرض إلى تطورها في الجزائر ، لذا قسم هذا المطلب إلى فرعين يتناول الفرع الأول تطور الاتفاقيات الجماعية في فرنسا ، ونخصص الفرع الثاني إلى تطورها في الجزائر.

الفرع الأول : التطور التاريخي للاتفاقيات الجماعية في فرنسا

لم يكرس المشرع الفرنسي حق العمال في التفاوض الجماعي ، إلا بعد صدور القانون المؤرخ في 21 مارس 1884 المتعلق بالحق النقابي وبصدور هذا القانون سارعت المنظمات النقابية إلى إبرام العديد من الاتفاقيات الجماعية [1]، غير أن الإشكال الذي طرح ما مدى تمتع تلك الاتفاقيات بالقيمة القانونية ؟.

في بداية الأمر ، استقرت الأحكام القضائية على إخضاع الاتفاقيات الجماعية للنظرية العامة للعقد باعتبار أن هذه الأخيرة عقد كسائر العقود الأخرى ومن تم فإن أحكام هذه الأخيرة لا تلزم سوى الأطراف المتعاقدة ، أي الموقعة على الاتفاقية الجماعية ، ولا تسري على المنظمات النقابية غير الموقعة عليها ، ولا على العمال غير المنخرطين في التنظيم النقابي ، و في حالة إخلال أحد الأطراف الموقعة ببنود الاتفاقية الجماعية ، تترتب المسؤولية العقدية ، طبقا لأحكام القانون المدني[2] . كما أن غياب النصوص التشريعية خاصة منظمة للاتفاقيات الجماعية ، عرقل من الناحية العملية

---

(1) *B . Raynaud (Le contrat collective en France) édition Rousseau Paris 1921 Note 60 P 149 . L . Girod (La convention collective comme moyen de législation secondaire du travail) Paris 1939 Note 119 P 3 .*

(2) *J . M . Toussaint (L'évolution de la nature des conventions collectives de travail) Thèse Paris 1949 Note 119 P 16 .*

إبرام الكثير من الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ، حيث بينت الإحصائيات الصادرة عن الديوان الوطني للعمل L'office national du travail ، أنه سنة 1893 تم إبرام 34 اتفاقية جماعية ، و76 اتفاقية في سنة 1900 و113 في سنة 1905 وبعد 1910 عرف عدد الاتفاقيات الجماعية ارتفاعا ، حسب الإحصائيات الصادرة عن وزارة العمل حيث بلغت 252 سنة 1910[(1)] كما أن العديد من هذه الاتفاقيات الجماعية ، لم تبرم إلا بعد نشوب نزاع جماعي للعمل ولجوء العمال إلى الإضراب[(2)].

وقوفا عند تطور قانون العمل في التشريع الفرنسي ، نقسم هذا الفرع إلى عنصرين يتناول العنصر الأول تطور الاتفاقيات الجماعية ما بين 1919 إلى 1936 ، و نخصص العنصر الثاني لتطورها ما بين 1936 و 1982 .

❑ أولاً : تطُّور الاتفاقيات الجماعية ما بين 1919 – 1936

أهم ما يميز هذه المرحلة صدور القانون المؤرخ في 25 مارس 1919 الذي يعد إطارا قانونيا للاتفاقيات الجماعية ، بقي هذا القانون ساري المفعول إلى غاية 1936 حين صدر القانون المؤرخ في 24 جوان 1936 ، والذي يعتبر مرحلة حاسمة في تاريخ تطور الاتفاقيات الجماعية في التشريع الفرنسي ، لذا سنقسم هذا العنصر إلى جزأين ، نتناول في الجزء الأول تطور قانون العمل في ظل قانون 1919 ، ونخصص الجزء الثاني لتطوره في ظل قانون 1936 .

---

(1) ***P . Durant et Vitu (Traité de droit du travail) Tome 3 Dalloz Paris 1956 Note 152 P 427 .***
الدكتور أحمد حسن البرعي – عقد العمل المشترك في القانون المصري المقارن – دار الفكر العربي 1976 ص 173

(2) ***Michel Despax – droit du travail – Négociations . conventions et accords collectifs – op,cit Note 15 p 33 .***

-1 تطور الاتفاقيات الجماعية في ظل قانون 1919 .

يعتبر القانون الصادر بتاريخ 25 مارس 1919 ، أول نص يضع إطارا قانونيا خاصا بالاتفاقيات الجماعية ، حيث حدد أطرافها ، فهي تبرم بين صاحب العمل من جهة ، وأي تنظيم يمثل العمال كيفما كان نوعه من جهة أخرى ، كما حصر مضمونها في الشروط العامة للعمل ، واشترط ألا تخالف أحكامها القواعد الآمرة ، المرتبطة بالنظام العام الاجتماعي ، من أمثلة المواضيع التي عالجتها الاتفاقيات الجماعية خلال هذه المرحلة : " مراجعة الأجور ، تحديد مدة العطل ، القواعد الخاصة بتنظيم التمهين والتشغيل والقواعد الخاصة بالتسريح ".

لقد منح هذا القانون للأطراف المتعاقدة حرية تحديد المجال الإقليمي والمهني وحرية إبرام الاتفاقيات الجماعية لمدة محددة أو غير محددة . أما عن الإجراءات الشكلية ، اشترط هذا القانون أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة وأن تودع لدى أمانة مجلس العمال Secrétariat du conseil du prud'homme تحت طائلة البطلان .
إن أحكام الاتفاقية الجماعية في ظل هذا القانون ، تسمو على بنود عقد العمل الفردي وكل البنود الواردة في عقد العمل ، المخالفة لأحكام الاتفاقية الجماعية تعد باطلة وعديمة الأثر[(1)]. أهم ما أخذ على القانون الصادر في 1919 ، حصر التزام تنفيذ بنود الاتفاقية على المنظمات النقابية الموقعة ، والمنظمات المنضمة إليها ، فلا تسري أحكامها على العمال غير المنخرطين في النقابة الموقعة على الاتفاقية ، ولا على العمال الذين لم ينخرطوا في أي تنظيم نقابي ومن الناحية العملية شهدت هذه المرحلة إبرام عدد كبير من الاتفاقيات ففي سنة 1919 تم إبرام 555 اتفاقية وفي سنة 1920 حوالي 345 اتفاقية[(2)].

---

(1) - *Michel Despax – droit du travail – Négociations . conventions et accords collectifs –op,cit Note19 p 37 et 38.*

(2) - *B . Raynaud (Le contrat collective en France) op cit Note 60 P 149 . et Voir L.Girod La convention collective comme moyen de législation secondaire du travail) Paris 1939 .op cit Note 119 P 3 .*

-2 تطور الاتفاقيات الجماعية في ظل قانون 1936 .

يشكل القانون المؤرخ في 24 جوان 1936 ، مرحلة حاسمة في تاريخ تطور الاتفاقيات الجماعية في فرنسا ، استمر العمل به حتى بداية الحرب العالمية الثانية 1939 ، لم يترك هذا القانون لأطراف العلاقة الحرية في التفاوض الجماعي ، كما كان عليه الأمر في ظل قانون 1919 ، بل جعله من اختصاص لجنة مشتركة ، يتم استدعاء أعضائها من قبل وزير العمل نفسه ، أو بطلب من أحد الطرفين ، كما حصر عملية التفاوض على المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا ، وبذلك حرمت المنظمات النقابية التي لا تتمتع بهذه الصفة من حق التفاوض . اعترض بعض الفقهاء ، على إقصاء المنظمات النقابية التي لا تتمتع بهذا الشرط ، كون القانون المؤرخ في 1884 المتعلق بالاعتراف بالتنظيمات النقابية ، لم يفرق بين المنظمات النقابية في الحقوق بينما رأى جانب أخر من الفقه أن حصر عملية التفاوض الجماعي على المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا أمر منطقي ، لتحقيق ما تهدف إليه الاتفاقية الجماعية بالنسبة لأكبر عدد ممكن من العمال ، وأصحاب العمل .

إن أهم ما استحدثه هذا القانون تكريس الطابع اللائحي للاتفاقية الجماعية للعمل ، حيث أجاز لوزير العمل ، أن يصدر قرارا بمد نطاق الاتفاقية لتسري على كل من أرباب العمل ، والعمال على مستوى وطني أو جهوي بعد أخذ رأي المجلس الاقتصادي الوطني ، ورأي المنظمات النقابية المعنية. يعد القانون المؤرخ في 1936 ، عصرا ذهبيا في تاريخ تطور للاتفاقيات الجماعية للعمل في فرنسا ، ففي سنة 1936 تم إبرام 2336 اتفاقية جماعية و 2252 اتفاقية خلال السداسي الأول من سنة 1937 [1].

(1) - Michel Despax – droit du travail – Préc – Note 24 – 25 et 26 p43 et 44 .

❐ ثانياً : تطوُّر الاتفاقيات الجماعية بعد 1936 – 1982

بعد الحرب العالمية الثانية ، صدر القانون المؤرخ في 1 سبتمبر 1939 القاضي بإيقاف تطبيق كافة أحكام الاتفاقيات الجماعية للعمل ، خاصة تلك المتعلقة بالأجور، ليجعل تحديدها ضمن صلاحيات وزير العمل. لم يكن من الممكن عقب الحرب العالمية أن يقوم المشرع بإصدار نص قانوني، ينظم الاتفاقيات الجماعية للعمل، فتحرير البلاد لم يترتب عليه مباشرة تحرير الاقتصاد ، وتطلب الأمر فترة من الزمن، لإصلاح ما أفسدته الحرب، لذا شددت الدولة تدخلها في مجال علاقات العمل، وخاصة فيما يتعلق بسياسة الأجور، فعمدت الدولة على إعادة التصنيف المهني للعمال، وتحديد الأجور وفقا لهذا التصنيف[1]. نظرا لأهمية هذه المرحلة، نقسم هذا الفرع إلى عنصرين، يتناول العنصر الأول تطور الاتفاقيات الجماعية ما بعد الحرب العالمية 2 إلى صدور قانون 1982 ونتناول في العنصر الثاني دراسة الأحكام المتعلقة بالاتفاقيات الجماعية في ظل هذا القانون ، باعتباره القانون الساري المفعول.

1- تطور الاتفاقيات الجماعية بعد الحرب العالمية الثانية إلى غاية صدور قانون 1982

استجابة للضغوطات التي مارستها المنظمات النقابية ، أصدر المشرع القانون المؤرخ في 23 ديسمبر 1946، الواقع أن هذا القانون كان محكوما عليه بالفشل قبل صدوره فالوضعية الاقتصادية ، لم تكن ملائمة لفتح المجال أمام التفاوض الجماعي، كما أن أرباب العمل أنفسهم رفضوا العودة إلى التفاوض الجماعي، خشية أن يؤدي ذلك إلى رفع الأجور مع ثبات الأسعار، مما يؤدي إلى ارتفاع أعباء وتكاليف المؤسسة[2].

---

(1)- *Michel Despax – Préc- Note 29 p47 . et voir Jean Pélissier – Alain Supiot – Antoine Jeammaud – Droit du travail 20 édition Dalloz 2000 Note 16 page 14 .*

(2)- *R . Jaussaud – Les difficultés d'application de la loi du 23 décembre 1946 sur les conventions collectives de travail- 1949 P93.*

نتيجة تحسن الظروف الاقتصادية والاجتماعية ، صدر القانون المؤرخ في 11 فبراير 1950 المعدل بالقانون المؤرخ في 13 جويلية 1971 ، كرس هذا القانون نوعين من الاتفاقيات الجماعية ، الأولى ذات طابع تعاقدي ، على غرار ما ورد في قانون 1919 والذي يتمتع فيه الطرفان بكامل الحرية في تحديد إجراءات التفاوض الجماعي ومضمونه ، أما الثانية ذات طابع لائحي على غرار الاتفاقيات التي وردت في قانون 1936 ، التي حدد من خلالها المشرع إجراءات التفاوض الجماعي ومضمونه نطاقه والأطراف التي يسمح لها بذلك .

كرس قانون 1971 حق العمال في التفاوض الجماعي مرتبا عقوبات صارمة عند امتناع أحد الأطراف الحضور إلى جلساته ، كما وسع مضمونه حيث أضاف موضوع الضمانات الاجتماعية إلى جانب الشروط العامة للتشغيل[1] .

2- تطوُّر الاتفاقيات الجماعية في ظل قانون 1982

أمام التطورات السياسية والاقتصادية والاجتماعية ، التي عرفتها فرنسا بداية من شهر ماي عام 1981 صدر القانون رقم 82 – 957 المؤرخ في 13 نوفمبر 1982 المتعلق بالتفاوض الجماعي ، وكيفية تسوية منازعات العمل الجماعية ، وهو القانون الساري المفعول مع بعض التعديلات التي أدخلت عليه أهم ما جاء به هذا القانون هو إلزام صاحب العمل على مستوى قطاع النشاط ، وعلى مستوى المؤسسة بالتفاوض الجماعي سنويا حول مواضيع محددة . كما وسع مجال تطبيق الاتفاقيات الجماعية لتشمل المؤسسات والهيئات العامة ذات الطابع الصناعي والتجاري [2] .

---

(1) انظر الدكتور أحمد حسن البرعي " علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن " عقد العمل المشترك – المرجع السالف الذكر ص 187 إلى 189.

(2) - *Voir Raymond–Soubie– La négociation collective declin ou renouveau - édition 1984 P671 . et voir Michel Despax – Préc - p 68 et 69 .*

وسوف نعتمد في دراستنا المقارنة على أحكام هذا القانون باعتباره القانون الساري به العمل في التشريع الفرنسي . بعد تعرضنا لتطور الاتفاقيات الجماعية في التشريع الفرنسي ، ننتقل إلى الفرع الثاني للتعرف على تطور الاتفاقيات الجماعية في التشريع الجزائري .

الفرع الثاني : تطوُّر الاتفاقيات الجماعية في التشريع الجزائري

إن تطور الاتفاقيات الجماعية في الجزائر، مرتبط بتطور قانون العمل نفسه نتيجة الفراغ القانوني الذي شاهدته البلاد غداة الاستقلال ، بادرت السلطة السياسية آنذاك إلى إصدار قانون قاض بتمديد العمل بالتشريع الفرنسي ، إلا ما تعارض منه مع السيادة الوطنية[1]، بقي الأمر على هذا الحال إلى غاية 1966 حيث صدر القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية[2]، غير أن هذا القانون استثنى العمال الأجراء ، وحصر مجال تطبيقه على عمال الإدارات العمومية أي قطاع الوظيفة العمومية .

إذن بقى التشريع الفرنسي ساري المفعول في تنظيم علاقات العمل إلى غاية صدور الأمر 71 – 74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات ، وقوفا عند تطور الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري ، قسم هذا الفرع إلى عنصرين ، يتناول العنصر الأول تطور الاتفاقيات الجماعية ما بين 1971 إلى غاية 1990 سنة صدور القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل ونخصص العنصر الثاني لتطور الاتفاقيات الجماعية في ظل قانون 1990 .

---

(1) القانون رقم 62- 57 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 القاضي تمديد العمل بالتشريع الفرنسي إلا ما تعارض منه مع السيادة الوطنية .

(2) الأمر 66 – 133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية جريدة رسمية عدد 42 المؤرخة في 08 جوان 1966 ص 541 .

❑ <u>أولاً : تطوُّر الاتفاقيات الجماعية ما بين 1971 – 1990</u>

يعتبر الأمر 71 – 74 أول قانون ينظم علاقات العمل في الجزائر المستقلة جاء ليساير التوجه الاقتصادي ، الذي تبنته الجزائر خلال تلك المرحلة " النظام الاشتراكي أو الاقتصاد الموجه"، واعتبر العامل مسيرا ومنتجا في آن واحد، انطلاقا من مبدأ الملكية العامة لوسائل الإنتاج[1]. لم يتعرض الأمر السالف الذكر لموضوع الاتفاقيات الجماعية للعمل، كونه ارتكز على تنظيم علاقات العمل في القطاع العام، وعلاقة العمل في القطاع العام كانت لائحية، وبالتالي لم يمنح الشركاء الاجتماعيين الحق في التفاوض الجماعي ومن ثم إبرام الاتفاقيات الجماعية.

لكن قبل صدور الأمر 71 – 75 أبرمت بعض المؤسسات المستخدمة اتفاقيات جماعية متعلقة بشروط التشغيل والعمل ، نسخت الأحكام المنظمة لها من قانون العمل الفرنسي الذي كان ساري المفعول آنذاك [2]، تضمنت هذه الاتفاقية مجموعة من المحاور منها شروط التشغيل والأجور والتعويضات المختلفة ، وشروط العمل كتحديد مدة العمل والتكوين المهني والخدمات الاجتماعية وطرق إنهاء علاقة العمل . في نفس السنة صدر الأمر 71- 75 ، المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص، على خلاف الأمر 71 – 74 السالف الذكر ، اعترف هذا الأمر للعمال في القطاع الخاص بحق التفاوض الجماعي ، و بواسطته حق إبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل[3].

---

(1) انظر المادة 7 من الأمر 71 – 74 : المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات ج . ر عدد 17 المؤرخة في 13 ديسمبر 1971 " إن عمال المؤسسة الاشتراكية هم منتجون يتحملون مسؤولية تسيير المؤسسة.

(2) انظر الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH المحررة بالجزائر العاصمة بتاريخ 26 مارس 1970 المبرمة بين الفيدرالية الوطنية لعمال البترول والغاز ممثلة من قبل الأمين العام السيد بن يونس من جهة وبين الرئيس المدير العام للمؤسسة السيد غزالي والتي تم المصادقة عليها من قبل وزير الصناعة والطاقة وتمت طباعتها في باريس بتاريخ جويلية 1970 .

(3) المادة 12 فقرة ح من الأمر 71- 75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص : " تنظم اجتماعات دورية بين المكتب النقابي ورب العمل قصد تسوية كل مسألة تتناول العلاقات المهنية ضمن المؤسسة . ويقوم المكتب النقابي للوحدة أو المؤسسة أو الاستغلال فيما يخص العلاقات المهنية بما يلي : ح) التفاوض مع رب العمل في الاتفاقيات المتعلقة بالمؤسسة أو المقاولة والتوقيع عليها ".

تطبيقا للمبادئ العامة الواردة في الأمر 71 – 75 صدر الأمر 75 – 31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، خصص هذا الأمر الفصل الثاني من الباب الثاني ، من الكتاب الأول للاتفاقيات الجماعية للعمل ، قسم هذا الفصل إلى 4 أقسام تناول القسم الأول ، القواعد العامة للاتفاقيات الجماعية [1] ، والقسم الثاني للإجراءات الخاصة بإعداد الاتفاقيات الجماعية [2] ، والقسم الثالث للجنة الوطنية للاتفاقيات الجماعية[3]. أما القسم الرابع والأخير لتنفيذ الاتفاقيات[4] .

يعد الأمر 75 – 31 أول نص في الجزائر يكرس حق العمال في إبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل غير أنه حصر مجال تطبيقه على القطاع الخاص دون القطاع العام[5] ، مقتديا في ذلك بالأحكام المكرسة في التشريع الفرنسي أهم ما يميز هذه المرحلة أيضا صدور القانون رقم 78 – 12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الذي ألغى الأمر 71 – 74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، وكذا الأمر 71 – 75 المتعلق بعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص وكذا أحكام الأمر 75 – 31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص[6].

جاء القانون رقم 78 – 12 ليتماشى مع المبادئ المكرسة في نظام الاقتصاد الموجه الذي تبنته الجزائر بموجب دستور 1976 كما جاء ليحقق مبدأين أساسيين هما الشمولية والتوحيد ، حيث وردت أحكامه مفصلة للمواضيع المتضمنة علاقات العمل

(1) انظر المواد من 85 إلى 91 من الأمر 75 ـ31 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ج . ر عدد 39 لسنة 1975 .

(2) انظر المواد من 92 إلى 100 من الأمر 75 – 31 السالف الذكر .

(3) انظر المواد من 101 إلى 103 من نفس الأمر

(4) انظر المواد من 104 إلى 110 من نفس الأمر المذكور أعلاه .

(5) انظر المادة 1 من الأمر السالف الذكر : " تطبق أحكام هذا الأمر على كل صاحب عمل سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا ، وعلى كل عامل أو عامل متدرب من كلا الجنسين في القطاع الخاص .

(6) انظر المادة 216 من القانون رقم 78 – 12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ج . ر عدد 32 المؤرخة في 08 أوت 1978 .

الفردية والجماعية، غير أنه لم يتعرض لموضوع التفاوض الجماعي، ولا للاتفاقيات الجماعية للعمل، لا في القطاع العام ولا القطاع الخاص، ومن ثم بدا تدخل الدولة مطلقا في تنظيم علاقات العمل خلال هذه الفترة . كما وسع هذا القانون مجال تطبيقه، ليشمل جميع العمال سواء كانوا في القطاع الخاص أو في القطاع العام، بل حتى عمال الإدارات العمومية[1].

تطبيقا لأحكام القانون 78 – 12 صدرت جملة من النصوص القانونية والتنظيمية منها القانون رقم 82- 06 المؤرخ في 27 فبراير 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية وكذا المرسوم 82 –302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية . استمر العمل بهذه النصوص القانونية والتنظيمية ، إلى غاية صدور القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل ، لقد ألغى هذا القانون الأحكام الواردة في القانون رقم 78 – 12 والنصوص التطبيقية له[2].

❑ <u>ثانياً : تطوُّر الاتفاقيات الجماعية في ظل القانون 90 – 11</u>

نظرا لانسحاب الدولة عن تنظيم علاقات العمل ، وتخليها عن حماية الطرف الضعيف منح دستور 1989 المعدل والمتمم بدستور 1996 للعمال حقوقا بغية الدفاع عن مصالحهم المشروعة ، أهم هذه الحقوق الحق في الحرية النقابية [3] ، والحق في اللجوء إلى الإضراب المشروع[4]. تماشيا مع التوجه الاقتصادي الجديد ، صدر القانون

(1) انظر المادة 2 من نفس القانون المذكور أعلاه .

(2) انظر المادة 157 من القانون رقم 90 – 11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل ج . ر عدد 17 المؤرخة في 25 أفريل 1990 .

(3) المادة 56 من دستور 1989 المعدل والمتمم بدستور 1996 : " الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين ".

(4) المادة 57 من دستور 1989 المعدل والمتمم بدستور 1996 : " الحق في الإضراب معترف به ، يمارس في إطار القانون يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق ، أو يجعل حدودا لممارسته في ميدان الدفاع الوطني والأمن ، أو في جميع الخدمات والأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع " .

رقم 90-11 ، اعترف قانون العمل الجديد ولأول مرة للعمال الأجراء ، بالحق في التفاوض الجماعي و إبرام الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل ، بغض النظر عن قطاع النشاط الذي ينتمون إليه عاما كان أم خاصا[1]. تؤكد الإحصائيات ، ارتفاع عدد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية المبرمة منذ صدور قانون العمل الساري المفعول ، حيث بلغ عددها إلى غاية 31 ديسمبر 1992 حاولي 340 اتفاقية ، وفي سنة 1993 حوالي 241 اتفاقية ، وانخفض العدد سنة 1994 ليصل إلى 220 اتفاقية ، ثم ارتفع سنة 1995 إلى 281 اتفاقية ، وانخفض العدد سنة 1996 إلى 155 اتفاقية ليزداد انخفاضا سنة 1997 ليصل إلى 152 اتفاقية بلغ العدد الإجمالي للاتفاقيات الجماعية، منذ صدور القانون رقم 90 ـ 11 إلى نهاية 1997 حوالي 1389.

أما بالنسبة لتطور الاتفاقيات الجماعية ، حسب فروع قطاع النشاط خلال سنة 1997 فقد بلغ عددها في قطاع النشاط الفلاحي حوالي 18 اتفاقية ، أما في قطاع النشاط الصناعي حوالي 31 اتفاقية ، أما في قطاع نشاط الأشغال العمومية والري ، بلغ عددها 33 اتفاقية أما قطاع الخدمات فقد وصل عددها إلى 70 اتفاقية جماعية[2]. بينما بلغ العدد الإجمالي للاتفاقات الجماعية ، بناء على الإحصائيات الصادرة عن المفتشية العامة للعمل إلى نهاية 1997 حوالي 6165 اتفاقية ، فقد وصل عددها إلى غاية 31 ديسمبر 1994 حوالي 2851 اتفاقا ، لينخفض العدد سنة 1995 إلى حوالي 1168 اتفاقا ، ثم ازداد انخفاضا سنة 1996 ليصل إلى 993 اتفاقا ، ثم ارتفع العدد ليصل في نهاية 1997 إلى حوالي 1153 اتفاقا جماعيا[3].

---

(1) ـ المادة 5 فقرة 2 من القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل : " يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية : - التفاوض الجماعي " المادة 38 فقرة 1 من القانون رقم 90 – 14 المؤرخ في 2 جويلية 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ج ر عدد 23 المؤرخ في 6جويلية 1990 : " تتمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما بالصلاحيات التالية : - المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة " .

(2) المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي – لجنة علاقات العمل – تقرير حول نظام علاقات العمل في سياق التعديل الهيكلي – الدورة العامة العاشرة أفريل 1998 ص 36 .

(3) نفس المرجع المذكور أعلاه ص 37 .

المطلب الثاني
مفهوم الاتفاقيات الجماعية للعمل

نتعرض من خلال هذا المطلب ، إلى تعريف الاتفاقيات الجماعية للعمل ، في كل من الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية ، و تلك الصادرة عن منظمة العمل العربية ، ثم إلى أهم التعريفات التي وردت في التشريعات المقارنة ، لنقف في الأخير على التعريف الذي أورده المشرع الجزائري توضيحا لهذه المسائل ، قسم هذا المطلب إلى فرعين ، نتناول في الفرع الأول ، تعريف الاتفاقية الجماعية في ظل الاتفاقيات الدولية ، ونخصص الفرع الثاني لتعريفها في التشريعات المقارنة والتشريع الجزائري .

الفرع الأول : تعريف الاتفاقيات الجماعية للعمل في ظلِّ الاتفاقيات الدولية

أولت كل من منظمة العمل الدولية ، ومنظمة العمل العربية لموضوع التفاوض الجماعي وللاتفاقيات الجماعية أهمية بالغة ، باعتبارهما من أهم الحقوق الجماعية ، المعترف بها للعمال الأجراء في ظل تشريعات العمل الحديثة ، بغية التعرف على الاتفاقيات الجماعية في كل من المنظمتين ، قسم هذا الفرع إلى عنصرين يتناول العنصر الأول تعريف الاتفاقيات الجماعية في إطار منظمة العمل الدولية ونخصص العنصر الثاني لتعريفها في إطار منظمة العمل العربية .

- **أولاً : تعريف الاتفاقيات الجماعية في إطار منظمة العمل الدولية**

اهتمت منظمة العمل الدولية بالتفاوض الجماعي ، كوسيلة لإبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل من خلال إصدار الاتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بحرية النقابة وحماية الحق النقابي La liberté syndicale et la protection du droit syndical المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 9 جوان 1948 في دورته 31 ، وبدأ نفاذها بتاريخ 4 جوان

1950 وفقا لأحكام المادة 15 [1] ، والاتفاقية رقم 98 المتعلقة بالحق في التنظيم والتفاوض الجماعيLe droit d'organisation et de négociation collective والتي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 1 جوان 1949 في دورته 32 ، بدأ نفاذها بتاريخ 18 جوان 1951[2]، والاتفاقية رقم 154 لسنة 19981 المتعلقة بالتفاوض الجماعي La négociation collective بالإضافة إلى التوصية رقم 143 لسنة 1971 المتعلقة بممثلي العمالLes représentants des travailleurs والتوصية الدولية رقم 163 لسنة 1981 المتعلقة بالتفاوض الجماعي La négociation collective [3].

لم تتضمن الاتفاقية الدولية رقم 98 لسنة 1949 المتعلقة بالحق في التنظيم والتفاوض الجماعي تعريفا للتفاوض الجماعي ، بل ورد تعريفه في الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 السالفة الذكر ، حيث عرفته بقولها[4] : " في مفهوم هذه الاتفاقية يشمل مصطلح " المفاوضة الجماعية " جميع المفاوضات التي تجرى بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو واحدة ، أو أكثر من منظمات أصحاب الأعمال من جهة ، ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى من أجل :

أ : تحديد شروط العمل والتشغيل

ب : تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال

ج : تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم أو منظمات العمال ".

---

(1) الدكتور عبد الفتاح مراد – تشريعات العمل في الدول العربية والمستويات الدولية – دار الكتاب والوثائق المصرية – طبعة 2004 ص 440 .

(2) حقوق الإنسان – مجموعة صكوك دولية – المجلد الأول للأمم المتحدة – نيويورك 1993 ص 611 المرجع مذكور في كتاب الدكتور عبد الفتاح مراد – تشريعات العمل في الدول العربية ص 448 .

(3) الدكتور محمد عبد الله نصار – المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية – المرجع السالف الذكر ص 31 .

(4) انظر الدكتور رأفت الدسوقي – المفاوضة الجماعية – دار النصر للطباعة ط 2003 ص 12 - انظر الجزء الأول بعنوان (النطاق والتعاريف) – المادة 2 من الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 المتعلقة بتشجيع المفاوضة الجماعية

يتبين من خلال التعريف السالف الذكر أن الاتفاقية الدولية رقم 154 عرفت التفاوض الجماعي للعمل انطلاقا من حصر مضمونه " الشروط العامة للعمل والتشغيل " وتحديد أطرافه " أصحاب العمل والعمال ، أو منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال". كما وسعت نفس الاتفاقية الدولية نطاق أطراف التفاوض الجماعي ، ليشمل ممثلين آخرين غير نقابيين منتخبين من قبل العمال لغرض التفاوض نيابة عنهم [1]. كما عرفت المادة الثانية من التوصية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية رقم 91 لسنة 1951 المتعلقة بالاتفاقيات الجماعية هذه الأخيرة بقولها : " الاتفاقية الجماعية اتفاق كتابي يتعلق بشروط العمل والاستخدام ، يبرم بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو منظمة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من ناحية وبين منظمة واحدة أو أكثر تمثل العمال أو بين ممثلي العمال المعينين في حالة عدم وجود مثل هذه المنظمات والذين يتم انتخابهم وتفويضهم وفق أحكام التشريع الوطني من ناحية أخرى " . يتفق هذا التعريف مع ما استقرت عليه التشريعات الداخلية ، والفقه المقارن ، فهو يشير إلى أطراف الاتفاقية الجماعية ، وموضوعها وشكلها الكتابي[2].

❑ <u>ثانياً : تعريف الاتفاقية الجماعية على مستوى منظمة العمل العربية</u>

اهتمت منظمة العمل العربية بالمفاوضة الجماعية منذ نشأتها ، باعتبارها حقا من الحقوق النقابية وظهر ذلك جليا من خلال إصدارها الاتفاقية رقم 11 لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية ، التي تم إقرارها في الدورة السابعة لمؤتمر العمل العربي الذي انعقد في الخرطوم في مارس 1979[3].

---

(1) الدكتور يوسف إلياس – علاقات العمل الجماعية في الدول العربية – المرجع السالف الذكر ص 28 .

(2) الدكتور يوسف إلياس – علاقات العمل الجماعية في الدول العربية – البرنامج الإنمائي العربي لإدارة العمل طبعة 1996 ص 76 .

(3) : انظر الدكتور محمد عبد الله نصار-المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية المرجع السالف الذكر ص31 والدكتور رأفت دسوقي – المفاوضة الجماعية – المرجع السالف الذكر ص 52 .

ورد في ديباجة هذه الاتفاقية أنه : " إيمانا من المؤتمر ، بأن المفاوضة الجماعية هي الوسيلة الفعالة لتنظيم علاقات العمل ، على أسس عادلة ، بما يتماشى مع التطور الاقتصادي والاجتماعي ، وأنها تكتسي أهمية خاصة حيث تلتقي إرادة طرفي العمل لتنظيم شروط وظروف العمل ، وتحديد الحقوق و المزايا ، التي تتقرر للعمال بما يحقق السلام الاجتماعي والعدالة الاجتماعية ، فإن المؤتمر يقرر الموافقة على هذه الاتفاقية التي يطلق عليها الاتفاقية العربية بشأن المفاوضة الجماعية "[1].

تضمنت هذه الاتفاقية 23 مادة ، مقسمة إلى 3 أبواب يتعلق الباب الأول بتنظيم المفاوضة الجماعية وهو يحتوى على المواد من 1 إلى 11 ويتعلق الباب الثاني باتفاقيات العمل الجماعية يشمل المواد من 12 إلى 18 أما الباب الثالث والأخير خصص لأحكام عامة يحتوي المواد من 19 إلى 23 ، عرفت اتفاقية العمل العربية المفاوضة الجماعية بقولها: " المفاوضة الجماعية بجميع أشكالها القانونية ، حق لكل منظمات العمال وأصحاب الأعمال ، أو منظماتهم في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي العامة أو الخاصة دون تدخل من أية جهة كانت" [2].

يبدو أن المادة السالفة الذكر وقعت في خلط بين التفاوض الجماعي وبين المفاوضة الجماعية فالمفاوضة الجماعية تختلف عن التفاوض الجماعي ، إذ أن المفاوضة الجماعية وسيلة لتنظيم شروط العمل وظروفه ، بينما التفاوض الجماعي حق مكرس لطرفي علاقة العمل [3] ، كما أن المادة لم تقدم تعريفا دقيقا للمفاوضة الجماعية ، فلم تعرفها من حيث الإجراءات المتبعة بشأنها ولا من حيث موضوعها ، بل عرفتها من حيث أصل نشأتها ، فهي حق من الحقوق النقابية ، وبالتالي أقصت العمال

---

(1) الدكتور سلامة عبد التواب – المفاوضة الجماعية في قانون العمل – رسالة لنيل درجة دكتوراه في الحقوق – جامعة القاهرة 2003 ص 97 .

(2) المادة 1 من الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979 المتعلقة بالمفاوضة الجماعية

(3) الدكتور رأفت دسوقي – المفاوضة الجماعية – المرجع السالف الذكر ص 53

غير المنتمين للمنظمات النقابية من ممارسة هذا الحق ، وهو ما يخالف الأحكام الواردة في الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية ، والمتعلقة بالموضوع .

لقد أحسن نص المادة السالفة الذكر ، حين وسع مجال المفاوضة الجماعية فهو يمتد ليشمل كافة قطاعات النشاط الاقتصادي ، سواء كان النشاط صناعيا أو تجاريا أو زراعيا ، بل حتى قطاع نشاط الخدمات ، وكيفما كانت طبيعة ذلك النشاط الاقتصادي عاما أو خاصا. كرست المادة السالفة الذكر مبدأ عدم تدخل أي جهة ، أيا كان سلطانها أثناء عملية التفاوض الجماعي ، في إرادة طرفي العلاقة " منظمات العمال وأصحاب العمل أو منظماتهم "[1].

تركت اتفاقية العمل العربية المتعلقة بالمفاوضة الجماعية ، حرية للتشريعات الوطنية الداخلية في وضع الإطار القانوني للمفاوضة الجماعية ، خاصة فيما يتعلق بالأجهزة المؤهلة ، والإجراءات الخاصة شريطة عدم مساس أحكام التشريعات الوطنية بحرية المفاوضة الجماعية المعترف بها بموجب هذه الاتفاقية[2].

بعد تعرضنا إلى تعريف المفاوضة الجماعية باعتبارها الوسيلة الفعالة لإبرام الاتفاقيات الجماعية ، ننتقل إلى الفرع الثاني المتضمن تعريف الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريعات المقارنة ، ثم في التشريع الجزائري .

---

(1) - انظر الدكتور محمد عبد الله نصار - المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية – المرجع السالف الذكر ص 30 .

(2) المادة 2 من الاتفاقية رقم 11 لسنة 1979 الصادرة عن منظمة العمل العربية و المتعلقة بالمفاوضة الجماعية : " ينظم تشريع كل دولة الإطار القانوني للمفاوضة الجماعية والأجهزة ، والإجراءات المتعلقة بها ، دون المساس بحرية المفاوضة الجماعية المكفولة بمقتضى هذه الاتفاقية " .

الفرع الثاني : تعريف الاتفاقيات الجماعية في التشريعات المقارنة والتشريع الجزائري

نتناول من خلال هذا الفرع تعريف الاتفاقيات الجماعية ، في بعض التشريعات المقارنة وبصورة أدق بعض التشريعات العربية ، والتشريع الفرنسي ، ثم تعريفها في التشريع الجزائري ، لذا سنقسم هذا الفرع إلى عنصرين ، يتناول العنصر الأول تعريف الاتفاقيات الجماعية في التشريعات المقارنة ونخصص العنصر الثاني لتعريفها حسب ما ورد في التشريع الجزائري .

❑ أولاً : تعريف الاتفاقيات الجماعية في التشريعات العربية المقارنة

اهتمت 11 دولة عربية بموضوع الاتفاقيات الجماعية للعمل ، حيث أوردت أحكاما خاصة بها ، بينما خلت قوانين 8 دول من هذا التنظيم ، وهي الإمارات العربية المتحدة البحرين والسعودية ، والسودان والعراق وعمان وقطر والكويت[1] . نشير هنا إلى أن قوانين بعض الدول ، التي لم تتضمن أحكاما منظمة للاتفاقيات الجماعية للعمل ، بل اكتفت بحصر مجال التفاوض الجماعي في تسوية النزاعات الجماعية القائمة بين طرفي علاقات العمل فالتفاوض الجماعي في هذه الدول مرحلة أساسية من مراحل تسوية هذا النزاع ، و ما توصل إليه طرفا النزاع من حلول يعد عقد صلح فهو بمثابة " اتفاقية جماعية " ، تلزم الأطراف المتعاقدة ، طبقا للقواعد العامة في نظرية العقد[2] .

من خلال إطلاعنا على التشريعات العمالية العربية ، المنظمة لموضوع الاتفاقيات الجماعية نجدها اختلفت في تحديد الهدف من التفاوض الجماعي فمنها من اعتبرته

---

(1) الدكتور يوسف إلياس – علاقات العمل الجماعية في الدول العربية الرجع السالف الذكر. ص 135 .

(2) الدكتور يوسف إلياس – نفس الرجع المذكور أعلاه - ص 308 .

وسيلة من وسائل تحسين الشروط العامة للعمل ، وإبرام الاتفاقيات الجماعية ، ومنها من اعتبرته وسيلة لتسوية النزاع الجماعي للعمال ومنها من لم تتعرض إليه إطلاقا .

غير أن المشرع المصري والمغربي تعرضا إلى تعريف المفاوضة الجماعية قبل تعريف الاتفاقية الجماعية للعمل ، بينما اكتفت بعض التشريعات العربية بتعريف الاتفاقية الجماعية دون تعريف المفاوضة مقتدية في ذلك بالتشريع الفرنسي ، لذا نتعرض من خلال هذا العنصر إلى تعريف المفاوضة ثم الاتفاقية الجماعية ، لدى كل من التشريعين المصري و المغربي ، ثم ننتقل إلى تعريف الاتفاقية الجماعية في التشريعات العربية التي اكتفت بها دون أن تتعرض إلى تعريف المفاوضة الجماعية .

1- **التشريعات العربية التي عرفت كل من التفاوض الجماعي الاتفاقيات الجماعية**

عرف المشرع المصري المفاوضة الجماعية على أنها : " الحوار والمناقشات التي تجرى بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم من أجل : تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة ، تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال [(1)].

بينما عرفها المشرع المغربي على أنها : " الحوار الذي يجرى بين ممثلي المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا ، أو الاتحادات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا من جهة وبين مشغل أو عدة مشغلين ، أو ممثلي المنظمات المهنية للمشغلين من جهة أخرى بهدف تحديد وتحسين ظروف الشغل والتشغيل تنظيم العلاقات بين المشغلين والأجراء ، تنظيم العلاقات بين المشغلين أو منظماتهم من جهة ، وبين منظمة أو عدة منظمات نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا من جهة أخرى [(2)].

---

(1) - انظر المادة 146 من القانون رقم 12 لسنة 2003 المتضمن قانون العمل الجديد – جريدة رسمية عدد 14 المؤرخة في 7 أفريل 2003 .

(2) - الظهير الشريف رقم 1.03.194 المؤرخ في 14 رجب 1424 الموافق 11 سبتمبر 2003 الصادر بتنفيذ القانون رقم 99 – 65 المتعلق بمدونة الشغل – جريدة رسمية رقم 5167 الصادرة يوم 8 دسمبر 2003 .

يتضح من خلال التعريفين السالفين للمفاوضة الجماعية ، أنها مرحلة سابقة لإبرام الاتفاقية الجماعية وهي عبارة عن منا قشات وحوارات تكون في إطار اجتماعات بين المنظمات النقابية للعمال ، وبين أصحاب الأعمال ومنظماتهم ، فالغرض من المفاوضة الجماعية التوصل إلى إبرام اتفاقية جماعية تنظم شروط وظروف العمل ، وأحكام التشغيل ، أو تحسين الأحوال الاجتماعية للعمال ، أو التوصل إلى تسوية منازعات العمل التي قد تحدث بينهما[1]، غير أن المشرع المغربي كان أكثر تضييقا حيث حصر المفاوضة الجماعية على المنظمات النقابية العمالية الأكثر تمثيلا ، ومن ثم أقصى المنظمة العمالية التي لا يتحقق فيها هذا الشرط ، كما اتفق مع نظيره المصري في مضمون المفاوضة الجماعية إلا أنه لم يتطرق إليها كوسيلة لفض النزعات الجماعية ،على غرار ما ذهب إليه المشرع المصري .

كما عرف المشرع المصري الاتفاقية الجماعية للعمل على أنها : " اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل ، يبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو منظمة أو أكثر من منظماتهم " [2].

يتضح من خلال التعريف الذي أورده المشرع المصري للاتفاقية الجماعية أنه يتشابه مع التعريف الذي أورده في المفاوضة الجماعية ، فأطراف المفاوضة الجماعية هم أطراف الاتفاقية الجماعية ومضمون المفاوضة الجماعية هو نفسه مضمون الاتفاقية الجماعية ، وبالتالي كان على المشرع المصري أن يكتفي بتعريف واحد يجمع من خلاله الموضوعين معا " المفاوضة الجماعية والاتفاقية الجماعية " . بينما عرف المشرع المغربي الاتفاقية الجماعية على أنها : " عقد جماعي ، ينظم علاقات الشغل ، ويبرم بين

(1) الدكتور السيد عيد نايل – شرح قانون العمل الجديد – دار النهضة العربية القاهرة طبعة 2005 ص 512 .
(2) انظر المادة 152 من قانون العمل المصري السالف الذكر .

ممثلي منظمة نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا ، أو عدة منظمات نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا ، أو اتحاداتها من جهة ، وبين مشغل واحد ، أو عدة مشغلين يتعاقدون بصفة شخصية أو ممثلي منظمة للمشغلين أو عدة منظمات مهنية للمشغلين من جهة أخرى"[1].

يتبين من خلال تعريف المشرع المغربي للاتفاقية الجماعية، أنه يتشابه مع التعريف الذي أورده المشرع المصري من حيث أطرافها، و مضمونها غير أن الاختلاف كان حول بعض المصطلحات المترادفة، فالمشرع المصري استعمل مصطلح صاحب العمل، بينما استعمل المشرع المغربي مصطلح مشغل، أما من حيث الموضوع استعمل المشرع المصري مصطلح شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل، بينما استعمل المشرع المغربي مصطلح علاقات الشغل ، يبدو أن مصطلح علاقات الشغل واسع وغير دقيق Les relations de travail لذلك كان المشرع المصري أكثر دقة من حيث استعمال المصطلح المناسب لمضمون الاتفاقيات الجماعية. بعد تعرفنا على المفاوضة والاتفاقية الجماعية للعمل، في كل من التشريعين المصري والمغربي ننتقل إلى التشريعات العربية التي اكتفت بتعريف الاتفاقية الجماعية دون أن تتعرض إلى تعريف المفاوضة الجماعية، مقتدية في ذلك بالتشريع الفرنسي .

2- **التشريعات العربية التي اكتفت بتعريف الاتفاقية الجماعية**

اكتفت بعض التشريعات العربية بتعريف الاتفاقيات الجماعية للعمل ، دون تعريف المفاوضة الجماعية وسنتطرق إلى التشريع التونسي ، والتشريع الموريتاني . عرف المشرع التونسي الاتفاقية الجماعية للعمل على أنها : " اتفاق متعلق بشروط العمل مبرم بين أصحاب عمل منظمين إلى تجمع أو بصفة انفرادية من جهة ، و بين منظمة أو عدة منظمات نقابية للعمال الأجراء "[2] .

(1) انظر المادة 104 من مدونة الشغل المغربية السالفة الذكر .

(2) المادة 31 من قانون العمل التونسي رقم 66 – 27 المؤرخ في 30 أفريل 1966 المعدل والمتمم بالقانون رقم 73 – 77 المؤرخ في 8 ديسمبر 1973 وبالقانون رقم 76 – 84 – المؤرخ في 11 أوت 1976 وبالقانون رقم 96 – 62 المؤرخ في 15 جويلية 1996 .

عرفها المشرع الموريتاني على أنها : " اتفاق متعلق بشروط التشغيل والضمان الاجتماعي يبرم بين : ممثلي نقابة أو عدة نقابات أو تنظيمات مهنية للعمال من جهة وبين نقابة أو عدة نقابات أو تنظيمات مهنية لأصحاب العمل ، أو أية منظمة أخرى لأصحاب العمل ، أو صاحب عمل أو عدة أصحاب عمل بصفاتهم الشخصية من ناحية أخرى[1] .

يتبين من خلال تعريف الاتفاقيات الجماعية للعمل الوارد في كل من التشريع التونسي والتشريع الموريتاني، أنهما اتفقا مع التشريعات العربية السالفة الذكر، من حيث المضمون، وأطراف التعاقد فالمضمون واحد " تنظيم شروط العمل " مع الاختلاف في استعمال المصطلحات المترادفة فالمشرع المصري استعمل مصطلح " شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل " أما المشرع المغربي استعمل مصطلح " تنظيم علاقات الشغل " والمشرع التونسي استعمل مصطلح " شروط العمل" غير أن المشرع الموريتاني إلى جانب شروط التشغيل أضاف إلى مضمون الاتفاقيات الجماعية الضمان الاجتماعي . أما من حيث الأطراف اتفقت التشريعات العربية أن ممثلي العمال في إبرام الاتفاقيات الجماعية منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية ولم يشترط أن تكون المنظمة النقابية أكثر تمثيلا ، حتى لا يقصي باقي المنظمات التمثيلية للعمال الأجراء ، على خلاف ما انفرد به التشريع المغربي ، وهو أيضا ما ذهب إليه التشريع الجزائري.

اقتدت التشريعات العربية في تعريفها للاتفاقية الجماعية للعمل ، بالتعريف الذي كرسه المشرع الفرنسي ، غير أن المشرع الفرنسي ميز بين كل من الاتفاقية الجماعية للعمل La convention collective de travail وبين الاتفاق الجماعي للعمل L'accord collectif de travail فهما يشتركان في كونهما [2] : " اتفاق مكتوب تحت طائلة

(1) المادة 65 من القانون رقم 017 لسنة 2004 المتضمن مدونة الشغل .

(2) - ***Art . 132-2 . La convention ou l'accord collectif de travail est un acte , écrit à peine de nullité , qui est conclu entre :***

- d'une part , une ou plusieurs organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au plan national conformément à l'article L.133-2 du présent code, ou qui sont affiliées auxdites organisations qui ont fait la preuve de leur représentativité dans le champ d'application de la convention ou de l'accord .

– d'autre part , une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs , ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement .

البطلان ، مبرم بين من جهة منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال الأجراء على مستوى الوطني أو المنظمات المنظمة إليها ، أو المنظمات التمثيلية حسب مجال الإقليمي والمهني المحدد في الاتفاقية الجماعية ، ومن جهة أخرى منظمة أو عدة منظمات نقابية للمستخدمين أو مجموعة مستخدمين أو مستخدم بصفة انفرادية .

كما ميز المشرع الفرنسي بين الاتفاقيات الجماعية للعمل ، و الاتفاقات الجماعية من حيث مضمونهما إذ ينحصر مضمون الاتفاقيات الجماعية للعمل في معالجة مجموع شروط التشغيل و العمل والضمانات الاجتماعية[1]. أما الاتفاق الجماعي فهو يعالج عنصرا أو عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل[2]. يبدو أن التشريع الموريتاني اقتدى بالتشريع الفرنسي مخالفا كل التشريعات العربية عندما أضاف إلى مضمون الاتفاقيات الجماعية الضمان الاجتماعي . على خلاف التشريعات السالفة الذكر ، التي حصرت مضمون الاتفاقية الجماعية في تنظيم شروط العمل والتشغيل ، فإن بعض التشريعات العمالية العربية ، حصرت مجال التفاوض الجماعي ومضمون الاتفاقيات الجماعية ، في تسوية النزاعات الجماعية للعمل فقط دون أن تتعداه إلى تنظيم شروط العمل والتشغيل ومن هذه التشريعات : قانون العمل الكويتي، الذي اعتبـر المفاوضة الجماعية وسيلة لفض النزاعات القائمة بين العمـال الأجراء وأصحاب العمل[3] ، وهو أيضا ما ذهب إليه التشريع السوداني[4]، والعراقي[5]

---

(1) - ***Art.L. 131 -1 Le présent titre est relatif à la détermination des relations collectives entre employeurs et salariés ; il définit les règles suivant les quelles s'exerce le droit des travailleurs à la négociation collective de l'ensembles de leurs conditions d'emploi et de travail et de leurs garanties sociales .***

(2) - ***Art . 132 – 1 . La convention collective vocation à traiter de l'ensembles des matières visées à l'article 131-1 , pour toutes les catégories professionnelles intéressées . L'accord collectif traite un ou des sujets déterminés dans cet ensemble .***

(3) انظر المادة 88 من قانون العمل الكويتي في القطاع الأهلي تحت رقم 38 لسنة 1964 ، الباب 14 بعنوان " التوفيق والتحكيم في منازعات العمل الجماعية " السند مذكور في مرجع الدكتور محمد عبد الله نصار _ المفاوضات الجماعية ودور منظمة العمل العربية ص 33على أنه : " إذا نشأ نزاع بين صاحب العمل وجميع عماله – أو فريق منهم - بشأن شروط العمل ، فعليهم التزام الإجراءات التالية لتسوية النزاع - أولا : المفاوضة المباشرة بين صاحب العمل – أو من يمثله – وبين العمال أو من يمثلهم .."

(4) انظر الفصل الثاني من قانون العلاقات الصناعية السوداني رقم 4 لسنة 1976 المذكور في مرجع الدكتور محمد عبد الله نصار صفحة 36 السالف الذكر ، حيث نصت المادة 11 منه على أنه : " إذا نشأ نزاع عمالي ، وجب على الطرفين المتنازعين في مدة لا تتجاوز أسبوعين ، الدخول في مفاوضات ودية لتسوية النزاع ، على ألا تتجاوز مدة التفاوض 3 أسابيع من تاريخ بدأ التفاوض ...."

(5) انظر القسم الخاص بمنازعات العمل من قانون العمل العراقي رقم 71 لسنة 1987 – المادة 130 : " يقصد بمنازعات العمل ، الخلافات الجماعية ذات الأثر على المصلحة المشتركة للعمال التي تنشأ بينهم وبين أصحاب العمل في مشروع أو أكثر ، أو في نطاق مهنة أو صناعة أو أكثر حول ما ينجم من تطبيق قانون العمل وتعليماته وعقوده الفردية من تضارب في وجهات النظر ، وتأخذ هذه الخلافات صيغة منازعات العمل ، إذا استعصى حلها على الفريقين المتنازعين بصورة ودية " – السند مشار إليه في مرجع الدكتور محمد عبد الله نصار السالف الذكر ص 42 .

) و الإماراتي[1]. من التشريعات العمالية العربية ، التي لم تتعرض أصلا إلى تعريف التفاوض الجماعي ولا الاتفاقيات الجماعية للعمل ، وذلك راجع إلى أن تلك التشريعات لم تعترف أصلا بوجود تنظيم نقابي يمثل العمال في مواجهة أصحاب العمل ومن أهم تلك التشريعات التشريع السعودي [2].

اختلفت القوانين العربية لإحدى عشر (الأردن – تونس – الجزائر – سوريا – الصومال – لبنان – ليبيا – مصر – المغرب – موريتانيا – المغرب) في التسمية التي أطلقتها على الاتفاقيات الجماعية للعمل [3] ، اختار المشرع التونسي مصطلح "الاتفاقيات المشتركة للشغل " [4]، بينما استعمل كل من المشرع السوري والليبي مصطلح عقد العمل المشترك " [5]، بينما أورد كل من المشرع اللبناني واليمني والأردني مصطلح " عقد العمل الجماعي "[6] استعمل كل من المشرع الجزائري والمغربي مصطلح " الاتفاقيات الجماعية للعمل "[7] ، اقتداء في ذلك بالتشريع الفرنسي الذي أطلق عليها مصطلح Les conventions et les accords collectifs de travail[8]. إذا كانت

---

(1) - نص القانون الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل صراحة على تعريف التفاوض الجماعي مشيرا إليه في القسم الخاص بمنازعات العمل من خلال المادة 155 – الدكتور محمد عبد الله نصار ص 43 .

(2) - انظر التشريع السعودي رقم 21 المؤرخ في 6 / 09 / 1389 هـ أشار إليه الدكتور محمد عبد الله نصار – المرجع السالف الذكر ص 35 .

(3) - الدكتور يوسف إلياس – علاقات العمل الجماعية في الدول العربية – المرجع السالف الذكر – ص 137 .

(4) - انظر العنوان الثالث ، من الكتاب الأول من مجلة الشغل التونسية الصادرة بالقانون رقم 27 لسنة 1966.

(5) - انظر عنوان الفصل الثالث من الباب الثاني من قانون العمل السوري رقم 91 لسنة 1959 ، وكذا عنوان الفصل الثاني من الباب الثاني من قانون العمل الليبي رقم 58 لسنة 1970.

(6) ارجع إلى المرسوم اللبناني رقم 17386 المؤرخ في 2 سبتمبر 1964 ، وانظر الفصل الأول من الباب الثالث من قانون العمل اليمني رقم 5 لسنة 1995 ، والفصل السادس من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

(7) - انظر عنوان الفصل الثاني والثالث والرابع من الباب السادس من القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل وعنوان القسم الرابع من مدون الشغل المغربية المؤرخة في 11سبتمبر 2003 .

(8) - انظر الباب الثالث المواد من 131 ـ 1 إلى 136 ـ 4 من القانون رقم 82 ـ 957 المؤرخ في 13 نوفمبر 1982 المتعلق بالتفاوض الجماعي ، و تسوية منازعات العمل .

تشريعات الدول العربية السالفة الذكر ، أوردت مصطلحا واحدا ، فإن بعض القوانين العربية استعملت أكثر من مصطلح[1].

ليس هناك خلاف في وصف الاتفاقية بأنها " عقد " أو " اتفاق " أو " اتفاقية "فهي كلها تقوم على ركن الرضا، وتدل على معنى واحد، كما أنه لا حرج في اعتماد التسمية بصيغة المفرد، أو الجمع " عقد أو عقود " – " اتفاقية أو اتفاقيات " أو بصيغة التذكير أو التأنيث " اتفاق أو اتفاقية "، فكل ذلك لا يغير من المعنى شيئا ، إلا أن الفصل في وصف هذا العقد بأنه جماعي ، أم مشترك أمر ضروري حيث يرجح الفقه تسمية " الجماعي والجماعية " عوض " المشترك والمشتركة" كون ليس في العقد ما له صلة بالاشتراك في شيء ، في حين يدل وصف الجماعي والجماعية ، على إحدى الصفات الرئيسية لهذا العقد أو الاتفاق ، وهو كون أحد أطرافه على الأقل جماعة من العمال[2].

كما يعتقد بعض الفقه ، أنه من الخطأ صياغة التسمية بإضافة العمل إلى العقد أو الاتفاق أو الاتفاقية ذلك لأن العقد أو الاتفاقية لا ينشآن علاقة عمل ، بل ينظمان علاقة قائمة أو ستقوم مستقبلا ، ولهذا يستحسن استعمال مصطلح " العقد الجماعي للعمل " أو " الاتفاقية الجماعية للعمل " بدل " عقد العمل الجماعي أو اتفاقية العمل

---

(1) فالمشرع المصري ، جعل عنوان الفصل الثاني من الباب الرابع من قانون العمل رقم 137 لسنة 1971 مصطلح : " عقود واتفاقيات العمل الجماعية " ، بينما ركز في الفصل الثاني على مصطلح " عقد العمل الجماعي " .

أما المشرع الصومالي أورد مصطلح " اتفاقيات العمل الجماعية " ، من خلال الفصل الأول الجزء الثالث من القانون رقم 65 لسنة 1972 ، بينما اقتصر في مواد الفصل على مصطلح " عقد العمل الجماعي " .

أما المشرع الموريتاني ، أورد ثلاثة مصطلحات مختلفة ، من خلال العنوان الرابع من الكتاب الأول من القانون رقم 23 لسنة 1969 ، مصطلح " الاتفاقية الجماعية " و مصطلح " عقود **العمل المشتركة** " ، ومصطلح **" عقود العمل الجماعية "**على الاتفاقيات الخاصة بالمنشآت .

(2) الدكتور يوسف إلياس – علاقات العمل الجماعية في الدول العربية – المرجع السالف الذكر – ص 138

الجماعية[1]، وهي التسمية التي استعملها المشرع الفرنسي La convention collective de travail . بعد تعريف التفاوض الجماعي ، والاتفاقيات الجماعية للعمل في مختلف التشريعات المقارنة ، ننتقل إلى العنصر الثاني المتضمن تعريف الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري .

❑ ثانياً : تعريف الاتفاقية الجماعية في التشريع الجزائري

اتفق المشرع الجزائري مع التشريعات العمالية العربية المقارنة ، التي اعتبرت التفاوض الجماعي وسيلة لإبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل وبالتالي لم يول أهمية كبيرة لتعريف التفاوض الجماعي مهتما بثمرة ذلك التفاوض الجماعي " الاتفاقيات الجماعية " ، رغم الأهمية التي أولاها المشرع الجزائري للاتفاقيات الجماعية للعمل ، إلا أنه عنون الباب السادس من القانون رقم 90 – 11 المتضمن علاقات العمل" بالتفاوض الجماعي" وكان عليه أن يعنونه " بالاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل " ، كون جل الفصول التي احتواها هذا الباب تعلقت بالاتفاقيات والاتفاقات الجماعية وليس بالتفاوض الجماعي وبالتالي كان على المشرع الجزائري أن يقتدي بما ذهبت إليه بعض التشريعات العربية [2] ، وما ذهب إليه التشريع الفرنسي[3] .

(1) - انظر الدكتور علي العريف – شرح قانون العمل – الجزء الثاني – طبعة 1964 ص 214 و215 و الدكتور جلال العدوى والدكتور حمدي عبد الرحمان – قانون العمل – طبعة الإسكندرية 1973 ص 69 ، حيث اختاروا عنونا للفصل الخاص بالاتفاقية الجماعية " العقد الجماعي المنظم للعمل " .

(2) عنون المشرع التونسي الباب الثالث بالاتفاقيات الجماعية للعمل ، ونفس العنوان استعمله المشرع الموريتاني من خلال الباب الثاني .

(3) عنون المشرع الفرنسي الباب الثالث من قانون العمل بالاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل Titre III conventions et accords collectifs de travail.

لم يقتصر المشرع الجزائري على تعريف الاتفاقيات الجماعية للعمل ، مثلما ذهبت إليه التشريعات العربية فحسب ، بل أورد تعريفا للاتفاق الجماعي مخالفا بذلك التشريعات العربية ، ومقتديا بالتشريع الفرنسي [1].

ميز المشرع الجزائري بين نوعين من الاتفاقيات الجماعية للعمل ، الاتفاقية الجماعية الخاصة بالمؤسسة La convention collective d'entreprise ، والاتفاقية الجماعية التي تعلوها درجة أي الخاصة بالقطاع La convention collective de branche[2] مقتديا إلى ما ذهب إليه المشرع الفرنسي [3]. رغم تباين التعريفات القانونية للاتفاقيات الجماعية ، واختلاف تسمياتها ، إلا أنها اشتركت جميعها بإضفاء صفات خاصة بها أهمها : الصفة التعاقدية ، الصفة الجماعية .

1- **الصفة التعاقدية للاتفاقية الجماعية**

أجمعت كل التشريعات العمالية بما فيها التشريع الجزائري على إضفاء الصفة التعاقدية للاتفاقية الجماعية للعمل ، واتضح ذلك جليا من خلال التعريفات السالفة الذكر ، حيث أشارت كلها على أن الاتفاقية الجماعية " عقد " أو " اتفاق " . رغم أن هذا العقد يخضع للأركان العامة الواردة في النظرية العامة للالتزام ، وهي التراضي والمحل والسبب ، غير أن له خصوصيات تميزه عن غيره من العقود من حيث أطرافه

---

(1) المادة 114 من القانون رقم 90 – 11السالف الذكر : " الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية . الاتفاق الجماعي اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية ويمكن أن تشكل ملحقا بالاتفاقية الجماعية ".

(2) - المادة 121 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر : " يمكن كل هيئة مستخدمة أن تتوفر على اتفاقية جماعية للمؤسسة ، أو أن تكون طرفا في اتفاقية جماعية تعلوها درجة "

(3) - ***Art . 132 – 19 . La convention ou à défaut , les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise .***

Art . 132 – 11 . Le champ d'application territorial des conventions de branches ……. peut être national , régional ou local .

وإجراءاتـه الشـكلية منهـا الكتابـة والتسـجيل والشـهر ، وهـي إجـراءات شـكلية جوهرية[1] يؤدي تخلفها إلى بطلان العقد ، وسيتم توضـيح هـذه المسـائل بالتفصـيل في المبحث الثاني من الفصل الثاني من الباب الأول .

كما يشترط أن يتم التفاوض لإبرام العقد الجماعي بصورة مباشرة أي أن يجري بين طرفيه دون تدخل من أي طرف آخر ، وفي هذا تتميز الاتفاقية الجماعية عن الوسائل الأخرى المتعلقة بتنظيم شروط العمل وظروفه كالمصالحة والوساطة والتحكيم ، إذ تقتضي هذه الوسائل وجود طرف ثالث إلى جانب الأطراف المتفاوضة[2]، والأصل أن يتم التفاوض بين الأطراف المتعاقدة بصفة اختيارية دون أن يلزمهما المشـرع بذلك وهو ما أكدت عليه منظمة العمـل الدولية والعربية [3]، وما ذهب إليه المشرع الجزائري[4]. غير أنه وخروجا عن القاعدة العامة ، يمكن للأطراف المتعاقدة أن تلتزم بالتفاوض الجماعي ، كوسيلة لتعديل اتفاق العمل الجماعي ، أو لتسوية النزاع الجماعي للعمل قبل أي إجراء آخر ، ومن جهة أخرى فإن موقف التشريعات العمالية لمختلف الدول بشأن الصفة الاختيارية للاتفاقية الجماعية لا يتصف بالثبات ، فمنها من تلزم الأطراف المتعاقدة بالتفاوض الجماعي ، كما هو الشأن بالنسبة للتشريع الفرنسي، إذ ألزم أطراف علاقة العمل الجماعية بالتفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة مرة كل سنة بالنسبة لمواضيع محددة كالأجور الحقيقية ، ووقت

---

(1) - الدكتور يوسف إلياس – علاقات العمل الجماعية في الدول العربية – المرجع السالف الذكر – ص 139

(2) - الأستاذ خالفي عبد اللطيف – الوسائل السلمية لحل منازعات العمل الجماعيـة – رسـالة دكتـوراه – كليـة الحقـوق – جامعة عين شمس 1987 ص 298 – والأستاذ عبد القادر الطوره – قواعـد التحكـيم في منازعـات العمـل الجماعيـة – دراسـة مقارنة – رسالة دكتوراه كلية الحقوق جامعة القاهرة 1988 ص 50 .

(3) - انظر " المفاوضة الجماعية " مرشد الثقافة العمالية – مكتب العمل الدولي – جنيف – الطبعة الثالثة دار المستقبل العربي القاهرة 1989 ص 97 . وانظر كذلك المادة 4 من اتفاقية العمل الدولية رقم 98 لسنة 1949 و المادة 8 من الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 والمادة 2 من التوصية رقم 163 لسنة 1981 الخاصة بتشجيع المفاوضة الجماعية، والمادة 2 من اتفاقية العمل العربية رقم 11 لسنة 1979 الخاصة بالمفاوضة الجماعية .

(4) المادة 123 من القانون رقم 90-11 : يكون التفاوض في الاتفاقيات الجماعية بناء على طلب أحد الطرفين ...." .

العمل الفعلي وتنظيم العمل [1]، وذلك في حالة ما إذا كان هناك اتفاق جماعي سبق إبرامه بين الطرفين[2].

2- الصفة الجماعية للاتفاقية

تظهر الصفة الجماعية للاتفاقية الجماعية للعمل ، من خلال أطراف العقد فهم عادة جماعة من العمال ، يتم تمثيلهم عن طريق نقابة أو أكثر ، أو انتخابهم من قبل جماعة العمال في حالة عدم وجود التمثيل النقابي ، بينما لا تتطلب الصيغة الجماعية من جانب أرباب العمل حيث يجوز إبرام الاتفاقية الجماعية بواسطة واحد ، أو أكثر من أرباب العمل ، أو المنظمات الممثلة لهم [3]، وبمفهوم المخالفة كل اتفاق بين عامل أو مجموعة من العمال بصورة انفرادية يعد عقد عمل فردي وليس اتفاقية جماعية ، كما يشترط أن ينصب مضمون الاتفاقية الجماعية على تنظيم شروط التشغيل وظروف العمل[4].

إن الصفة الجماعية في التفاوض الجماعي للاتفاقية الجماعية تميزها عن المفاوضات الفردية ، فنطاق التفاوض الجماعي لا يشمل فردا واحدا ، وإنما يشمل جماعة من ممثلي العمال ، كما تقتضي الصفة الجماعية أن تكون لهذه الجماعة مصالح مشتركة ، فإذا دخلت هذه الجماعة في التفاوض ، ولأفرادها مصالح غير

---

(1) انظر المادة 132 – 12 من قانون العمل الفرنسي رقم 82 – 957 المؤرخ في 13 نوفمبر 1982 المتعلق بالتفاوض الجماعي وبتسوية منازعات العمل جريدة رسمية عدد 14 لسنة 1982 – وانظر كذلك الدكتور محمد نصر الدين – المفاوضة الجماعية – بحث مقدم لمركز الدراسات والبحوث القانونية – كلية الحقوق جامعة القاهرة – منشور في دراسة صادرة عن المركز بعنوان " النظام القانوني للعاملين بمصر ص 178 كما أن المرجع مذكور في رسالة الدكتوراه للأستاذ سلامة عبد التواب عبد الحليم – المرجع السالف الذكر ص 58 .

(2) ***-Jean-Claude Javillier-Manuel de droit du travail-5 édition LGDJ.Paris1995 P 584 et 585 .***

(3) الدكتور فتحي عبد الرحيم عبد الله – الدكتور أحمد شوقي عبد الرحمن شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية " دار المعارف الإسكندرية طبعة 2002 ص 408 .

(4) انظر الدكتور يوسف إلياس - علاقات العمل الجماعية في الدول العربية – المرجع السالف الذكر ص 140 .

مشتركة ، بل مصالح فردية ، فإننا لا نكون بصدد تفاوض جماعي ، ومن تم لا يمكن الوصول إلى إبرام اتفاقية جماعية للعمل[1].

إن الجماعة شرط مطلوب من ناحية العمال ، كونهم الطرف الضعيف في علاقة العمل وما تحقق لهم من مكاسب كان بسبب تكتلهم وتجمعهم ، وليس من الضروري أن يشكل هؤلاء تنظيما نقابيا ، إذ يمكن لهم في حالة عدم وجود تنظيم نقابي المشاركة في التفاوض الجماعي ، وذلك من خلال ممثلين يتم اختيارهم وفقا للقوانين المعمول بها[2]. أما من ناحية صاحب العمل ، لم تشترط التشريعات العمالية توافر صفة الجماعة ، حيث يمكن لصاحب العمل وبصفة منفردة ، أن يشارك في التفاوض الجماعي[3] ، غير أنه يشترط الصفة الجماعية في صاحب العمل عند التفاوض الجماعي ، إذا كان التفاوض متعلقا بمستوى أعلى من مستوى المؤسسة ، اختلف الفقه بشأن المعيار الواجب الاعتماد عليه لتحديد الصفة الجماعية للاتفاقية ، فذهب البعض إلى الأخذ بمعيار عضوي ، أي أن يكون أحد طرفي التفاوض الجماعي منظمة نقابية ، وذهب الاتجاه الثاني إلى الأخذ بالمعيار العددي [4] ونحن نعتقد أن الاتجاه الثاني الأفضل، كونه يوسع مجال ونطاق التفاوض الجماعي .

(*1*) - ***Bureau international du travail « La négociation collective dans les pays industrialisés . Op. Cit . P 7 .***

وانظر أيضا الأستاذ سلامة عبد التواب – المفاوضة الجماعية في قانون العمل – رسالة لنيل درجة الدكتوراه في الحقوق – المرجع السالف الذكر ص 54 .

(2) انظر الأستاذ سلامة عبد التواب المرجع المذكور أعلاه ص 55 .

(3) المادة 114 فقرة 3 من القانون رقم 90 – 11 : " تبرم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال " والمادة 152 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 : " اتفاقية العمل الجماعية هي اتفاق مدون ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل ، ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل ". والمادة 65 من القانون رقم 017 / 2004 المتضمن مدونة الشغل التونسية : " الاتفاقية الجماعية هي اتفاق متعلق بشروط العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي يبرم بين : ممثلي نقابة أو عدة نقابات أو تنظيمات مهنية للعمال من ناحية . وبين نقابة أو عدة نقابات أو تنظيمات مهنية لأصحاب العمل ...أو صاحب عمل أو عدة أصحاب عمل بصفاتهم الشخصية من ناحية أخرى " .

(4) حول هذه المعايير والدول التي تأخذ بها انظر الدكتور السيد عيد نايل – قانون العمل – دار النهضة العربية القاهرة 1999 ص 264 إلى 268 .

المبحث الثاني
الطبيعة القانونية للاتفاقيات الجماعية للعمل

يعد تحديد الطبيعة القانونية للاتفاقيات الجماعية ، مـن أهـم المسـائل القانونيـة التي شغلت الفقه منذ نشأتها خاصة بعد بروزها كمصدر من مصادر قانون العمـل [(1)]. نتعرض خلال هذا المبحث ، إلى تحديد الطبيعة القانون للاتفاقيات الجماعيـة لـدى كـل من فقهاء القانون الخاص و القانون العام ، ثم إلى النظرية التوفيقية أو المزدوجة ، وهي النظرية التي حاولت أن توفق بين النظـريتين السـابقتين ، لنتوصـل إلى تحديـد طبيعتهـا وفق ما ذهب إليه الفقه الحديث .

المطلب الأول
الطبيعة القانونية للاتفاقيات الجماعية لدى فقهاء القانون الخاص والعام

اختلفت وجهات نظر فقهاء القانون الخاص ، عن فقهاء القـانون العـام في تحديـد الطبيعة القانونية للاتفاقيات الجماعية للعمل ، ذهب فقهاء القانون الخـاص ، متـأثرين في ذلك بالنظرية التعاقدية إلى أن الاتفاقية الجماعية ليست إلا عقدا بالمعنى الصحيح ، ولا يختلف هذا العقد عن بقية العقود ، فهو يستمد أساسه من النظرية العامة للعقد ، على العكس من ذلك ذهب فقهاء القـانون العـام ، إلى أن الاتفاقيـات الجماعيـة للعمـل تعتبر عمـلا لائحيـا Acte réglementaire . وقوفـا عنـد هـاتين النظـريتين قسـمنا هـذا المطلب إلى فرعين ، نتناول في الفرع الأول الطبيعة القانونية للاتفاقيـات الجماعيـة لـدى فقهاء القانون الخاص ، ونخصص الفرع الثـاني لطبيعتهـا القانونيـة لـدى فقهـاء القـانون العام .

---

(1) انظر العدد الهائل من البحوث والدراسات والرسائل التي عالجت الموضوع أهمها :
E . Georgesco* : *La nature juridique du contrat collectif de travail . Thèse Paris 1914. J-M. Arnion* : *L'évolution des conventions collectives de travail Sirey Paris 1939. J- M . Toussaint L'évolutions de la nature des conventions collectives du travail Thèse Paris 1949 .A. Brun et H.Galland* : *Droit du travail Préface D'A.Siegfried Sirey _ Paris 1958 , P 709 .

الفرع الأول : الطبيعة القانونية للاتفاقيات الجماعية لدى فقهاء القانون الخاص

تبنى هـذه النظريـة فقهـاء القـانون المـدني ، في الوقـت الـذي كـان فيـه المـذهب الفردي في أوج مجده وكانت أنظار الفقه متجهة للعقد باعتباره أهم مصادر الالتـزام ، ولمبدأ العقد شريعة المتعاقدين باعتباره مبدأ مقدسا لا يجـوز المسـاس بـه [1]. دعـم أنصار هذه النظرية موقفهم على أساس التسمية التي أطلقت على الاتفاقيات الجماعيـة في تلك المرحلة حيث عرفت باسم " عقد العمل المشترك ". يرى أنصار هذه النظريـة أن القواعد الناشئة عن الاتفاقيات الجماعية ، هـي وليـدة الإرادة الحـرة لطـرفي العقـد أمـا تدخل الدولة يقتصر على تشجيع التفاوض الجماعي ، ولا يمكـن أن تحـل هـذه الأخـيرة محل الأطراف في إبرام العقد . غير أنه أخذ على هذه النظرية ، أن الاتفاقيات الجماعيـة لا تنتج آثارها بين طرفي العلاقة كـما هـو الشـأن بالنسـبة لسـائر العقـود فحسـب ، بـل يتعدى أثارها إلى الغير. فبالنسـبة لطـرفي العقـد ترتـب فالاتفاقيـات الجماعيـة ، حقوقـا وواجبات في ذمة كل طرف ، بيـنما تلتـزم نقابـة العـمال بمـا ورد في العقـد مـن شروط ، وتتمتع بحقوق كحق مقاضاة صاحب العمل ، إذا أخـل بتنفيـذ التزاماتـه كـذلك يلتـزم صاحب العمل بنفس الشروط الواردة في الاتفاقية الجماعية عند إبرامه العقـود الفرديـة ويتمتع بنفس الحقوق التي تتمتع بها النقابة[2].

إضافة للآثار التي تنتجها الاتفاقيات الجماعية فيما بين الطرفين ، فإن مجموعة أخرى من الالتزامات تقع على عاتق غير طرفيها ، فالعمال المنخرطون في النقابة، يلتزمون باحترام الشروط الواردة في الاتفاقية ، خاصة عند إبرام عقود العمل الفردية مع

(*1*) ***Jean Brethe : La nature juridique de la convention collective de travail .Thèse Bordeaux 1921 p 18 .***

(2) الدكتور أحمد حسن البرعي – علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن – الجزء الثاني – عقـد العمـل المشـترك المرجع السالف الذكر ص 59 و 60 .

صاحب العمل ، وهو ما يتعارض مع قاعدة " نسبية آثار العقد " ، التي تقضي بحصر آثار العقد على الأطراف المتعاقدة ، أو على من يمثلونهم عند التعاقد . لجأ أنصار النظرية العقدية في تفسيرهم لانصراف آثار الاتفاقيات الجماعية لغير طرفيها إلى الارتكاز على فكرة الوكالة من جهة ، ونظام الاشتراط لمصلحة الغير من جهة أخرى.
توضيحا للمسألتين قسمنا هذا الفرع إلى عنصرين نتناول في العنصر الأول الوكالة أساس انصراف آثار العقد إلى الغير ، ونخصص العنصر الثاني للاشتراط لمصلحة الغير.

❑ أولاً : الوكالة اساس انصراف آثار الاتفاقية الجماعية إلى الغير

استند أنصار النظرية العقدية في تعليل انصراف آثار الاتفاقية الجماعية بالنسبة إلى الغير إلى موضوع الوكالة ، فالنقابة إذ تبرم الاتفاقية الجماعية إنما تبرمها لصالح العمال وباسمهم ، وتكون بذلك وكيلا عن أعضائها غير أن أنصار هذا الاتجاه اختلفوا حول أساس هذه الوكالة ونوعها فهل هي قانونية أم اتفاقية ؟ . اعتنق القضاء الفرنسي في بداية الأمر ، فكرة الوكالة ليبرر حق العامل في مقاضاة صاحب العمل مباشرة ، إذا أخل هذا الأخير بالشروط الواردة في الاتفاقية الجماعية باعتبار أن النقابة أبرمت تلك الاتفاقية بصفتها وكيلا عن العمال [1].

يرى البعض أن هذا المبرر ، لا أساس له من الناحية القانونية ، حيث لا يكمن أن نتصور وجود وكالة من العمال الأعضاء في نقابة لنقابتهم ، سواء كانت تلك الوكالة قانونية أو اتفاقية [2]، و لقد برر هؤلاء موقفهم على أساس أن هناك فرقا شاسعا بين فكرة " تمثيل النقابة للمصالح المهنية " ، وبين اعتبارها " وكيلا قانونيا عن العمال " ، وبالتالي وقع أنصار النظرية العقدية في لبس ، عندما اعتبروا دفاع النقابة عن المصالح المهنية للعمال توكيلا قانونيا ، فهو قول غير سليم ، و لا أساس له من الناحية القانونية إذ أن دفاع النقابة ينصب على مجموع المهن كلها ، ومصالحها العليا دون النظر للأفراد المكونين لتلك النقابة . ومن ثم لا يمكن اعتبار النقابة وكيلا قانونيا عن كل عضو من أعضائها ، فنظام الوكالة نظام قانوني ، محدد الشروط

(1) - ***Geot Gesco : La nature Juridique du contrat collectif du travail . Op cit note 79 P83 .***

(2) - الدكتور محمود جمال الدين زكي " الوجيز في قانون العمل القاهرة 1960ص 478

والنتائج ولا ينطبق على الاتفاقية الجماعية[1]. أما القول بالوكالة الاتفاقية ، فهو بدوره منعدم الأساس ، إذ لو سلمنا بوجود وكالة ضمنية تتم بمجرد انضمام العضو للنقابة ، فإن هذه الوكالة لا يمكن تصورها ، إلا في جانب العمال المنظمين بالفعل للنقابة وقت إبرام العقد ، وبالتالي لا يمكن تصور توافر هذه الوكالة في جانب العمال الذين يعارضون إبرام الاتفاقية الجماعية ، أو في حق الذين انضموا للنقابة في وقت لاحق على إبرام الاتفاقية[2].

الواقع أن نظام الوكالة، يفترض أن تختفي النقابة، باعتبارها وكيلا عن أعضائها وراء شخصية هؤلاء الأعضاء، بينما الواقع أن للنقابة شخصيتها القانونية المستقلة، وبالتالي فإن الاتفاقية الجماعية للعمل ثلاثية الأطراف " نقابات العمال – أرباب العمل – العمال ". يتمتع كل طرف بشخصية قانونية مستقلة عن الطرف الآخر . حتى تؤدي الاتفاقية الجماعية دورها الاقتصادي والاجتماعي، يتعين وجود الأطراف الثلاثة جميعا وقت تنفيذ العقد ، وهي تنشئ مجموعتين من الالتزامات بين الأطراف الثلاثة للعقد " التزامات بين صاحب العمل والنقابة ، والتزامات بين صاحب العمل والعمال " ، وما دام أن نظام الوكالة ينشئ مجموعة واحدة من هذه الالتزامات ، وبين طرفين فقط " نقابات العمال وأرباب العمل " ، فإنه لا يمكن اللجوء لهذه النظرية لتفسير كافة الالتزامات الناجمة عن الاتفاقية الجماعية وبين جميع الأطراف الأمر الذي دفع أنصار النظرية العقدية إلى البحث عن نظام قانوني ذي ثلاثة أطراف فكان أن استعانوا بنظام قانوني آخر عرف " بالاشتراط لمصلحة الغير " [3].

---

(1) - A . Rouast : Essai sur la notion juridique du contrat collectif du travail ,op cit note 79p 47

(2) - Durant et Jassaud : Taité du droit du travail op cit , note 19 p12 . et voir J.B.De La Grassaye : La convention collective de travail est – elle un contrat ? édition Dalloz – Paris 1939 P102 .

(3) M .Nast :Les conventions collectives relatives à l'organisation du travail édition . Rousseau Paris 1908 Note 79 p 125 . et voir Geot Gesco .op cit note 79 P83 .

❒ ثانياً : الاشتراط لمصلحة الغير أساس انصراف آثار الاتفاقية إلى الغير

وجد أنصار النظرية التعاقدية في نظام الاشتراط لمصلحة الغير ، خير أداة لتبرير نظريتهم القاضية بانصراف آثار الاتفاقية الجماعية إلى الغير ، يبدو أن هذه الفكرة لقيت تأييد جانب كبير من الفقه [1].

إن الاشتراط لمصلحة الغير La stipulation pour autrui ، عقد يتم بين شخصين هما المشترط و المتعهد ، بمقتضاه يكسب شخص ثالث ، يسمى المستفيد أو المنتفع حقا مباشرا قبل المتعهد ، يمكنه من المطالبة بالوفاء به[2].عرفه المشرع المصري على أنه نظام بمقتضاه " يتعاقد شخص باسمه على التزامات يشترطها لمصلحة الغير ، إذا كان له في تنفيذ هذه الالتزامات مصلحة شخصية مادية كانت أو أدبية "[3]. يتضح من التعريفات السالفة الذكر ، أن عقد الاشتراط لمصلحة الغير يضم ثلاثة أطراف نقابة العمال (الطرف المشترط) ، صاحب العمل (المتعهد أو الملتزم) ، والعامل (المنتفع أو المستفيد) . ينشئ عقد الاشتراط علاقة قانونية مباشرة ، بين المتعهد (صاحب العمل) والمنتفع (العامل) حيث يكون لهذا الأخير ، مطالبة صاحب العمل بتنفيذ التزاماته الناشئة عن الاتفاقية الجماعية . يمكن أن يكون المنتفع في عقد الاشتراط شخصا مستقبلا ، كما يمكن أن يكون شخصا لم يعين وقت إبرام العقد ، متى كان تعيينه ممكنا وقت أن ينتج العقد آثاره[4].

---

(1) - B. Raynaud : Le contrat collective de travail note 36p 277. et voir A.Rouast : Essai sur la notion juridique de contrat collectif Note 85, P 279 .

(2) انظر الدكتور جميل الشرقاوي – النظرية العامة للالتزام – الكتاب الأول – مصادر الالتزام دار النهضة العربية القاهرة 1981 ص 344 .عبد الودود يحي دروس في النظرية العامة للالتزام القاهرة 1978 ص 152. وانظر كذلك الدكتور عبد المنعم البدراوي النظرية العامة للالتزامات الجزء الأول مصادر الالتزام ص 458 .توفيق حسن فرج النظرية العامة للالتزام – الجزء الأول في مصادر الالتزام الطبعة الثانية 1980- 1981 ص 317 .

(3) انظر الفقرة 1 من المادة 154من القانون المدني المصري .

(4) الدكتور أحمد حسن البرعي – علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن 2 عقد العمل المشترك المرجع السالف الذكر ص 72و73.

إن نظام الاشـتراط لمصلحة الغـير، يسـمح للمشـترط (النقابـة) مطالبـة المتعهـد (صاحب العمل) بتنفيذ ما اشترطه لمصلحة المنتفع (العامل) . رأى جانبا من الفقه انـه على الرغم من مزايـا نظـام الاشـتراط لمصـلحة الغـير غـير أن هـذا النظـام لا يخلـو مـن العيوب ولا من النقد ، من أهـم الانتقـادات التـي وجهـت لهـذه النظريـة أن الاشـتراط لمصلحة الغير، يكسب المنتفع حقا مباشرا قبل المتعهد ، ولكن لا يرتب عليه التزامات [1]، والحقيقة أن الاتفاقية الجماعية للعمل ترتب إلى جانب الحقوق التـي يتضـمنها المنتفـع التزامات تقع على عاتقه

ردا على تلك الانتقادات ، لجـأ أنصـار نظـام الاشـتراط لمصـلحة الغـير، للقـول بـأن نقابات العـمال إذ تـبرم الاتفاقيـة الجماعيـة للعمـل، إنمـا تضـمنها في آن واحـد نظـامين قانونيين مختلفين الأول الاشتراط لمصلحة الغير، والذي يكسـب بموجبـه العـمال حقوقـا، والثاني هو التعهد عن الغير الذي يرتب التزامات على عاتق العمال [2]. انتقد هذا القـول على أساس أن التعهد عن الغير، لا يلزم الغـير ، إلا إذا قبـل هـذا الأخـير التعهـد، أمـا في الاتفاقيات الجماعية للعمل، فيلتزم أعضاء النقابة، بما ترتبه هـذه الأخـيرة مـن التزامـات دون الحاجة إلى مواقفهم[3].

إن الخلاف الجوهري بين الاتفاقية الجماعيـة للعمـل ، والاشـتراط لمصـلحة الغـير ، يكمن في أن هذه الأخيرة ، لا تحل محل عقود العمل الفرديـة في إيجـاد " علاقـة تبعيـة تربط بين العامل ورب العمل " إنما يقتصر دورها في تنظيم الشروط ، التي يتم على

---

(1) - المادة 113 من القانون المدني الجزائري : " لا يرتب العقد التزامات في ذمة الغير ولكن يجوز أن يكسبه حقا "

(2) - ***Jean Brethe.op .cit P 33 . et voir A.Rouast. Essai sur la notion juridique de contrat collectif Note 85 p 288.***

(3) - انظر المادة 114 من القانون المدني الجزائري " إذا تعهد شخص عن الغير ، فلا يتقيد الغير بتعهده ، فإن رفض الغير أن يلتزم ، يجب على المتعهد أن يعوض من تعاقد معه ، ويجوز له مع ذلك أن يتخلص من التعويض بأن يقوم هو نفسه بتنفيذ ما التزم به . أما إذا قبل الغير هذا التعهد ، فإن قبوله لا ينتج أثرا إلا من وقت صدوره ، ما لم يتبين أنه قصد صراحة أو ضمنا أن يستند أثر هذا القبول إلى الوقت الذي صدر فيه التعهد "

ضوئها إبرام عقود العمل الفردية ، وبالتالي فإن الاتفاقية الجماعية لا تطبق عمليا ، إلا عند إبرام عقود العمل الفردية وهذا هو الفرق الجوهري بينها وبين الاشتراط لمصلحة الغير ، فإذا كان نظام الاشتراط لمصلحة الغير ، يكسب حقوقا ويحمل التزامات لأطرافه مباشرة فإن الاتفاقية الجماعية لا تنتج هذه الآثار إلا بطريق غير مباشر وبواسطة عقود العمل الفردية[1]. أمام هذه الانتقادات تبين لأنصار نظرية " الطبيعة التعاقدية للاتفاقيات الجماعية " أن نظام الاشتراط لمصلحة الغير غير كاف لتبرير انصراف آثارها إلى الغير ، لذلك لجأ البعض منهم إلى فكرة جديدة أساسها النظر إلى أشخاص التعاقد ، حيث اتفق أنصار هذه النظرية على أن الاتفاقية الجماعية لا تضم إلا طرفين ، وليس ثلاثة أطراف كما ذهب إلى ذلك أنصار فكرة الوكالة والاشتراط لمصلحة الغير فالعمال المنخرطون في النقابة ليسوا في الحقيقة من الغير فهم شركاء " النقابة " ، في إبرام الاتفاقية الجماعية ، وبالتالي يكون من الطبيعي أن تنصرف إليهم آثار العقد ، فيكسبون ما يترتب عنها من حقوق ويتحملون الالتزامات الناشئة عنها [2] . الواقع أن هذا الرأي بدوره لا يمكن تقبله ، كون هذه الفكرة غامضة ، وضعيفة الأساس القانوني حيث وقع أنصارها في تناقض ، إذ قرروا انصراف آثار الاتفاقية الجماعية للعمال مباشرة بعد موافقتهم على ذلك .

يتضح من خلال ما سبق ، عدم قدرة القواعد العامة لنظرية العقد ، تبرير انصراف آثار الاتفاقيات الجماعية إلى العمال المنخرطين في النقابة ، وإزاء فشل النظرية التعاقدية في تحديد الطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية ، لجأ جانب من الفقه إلى اعتماد نظرية الطبيعة اللائحية للاتفاقية الجماعية للعمل .

---

(1) - Voir A.Rouast – préc Note 85 p 282. et Jean Brethe - préc Note 75 p 40 . Durant et Jassaud : Taité du droit du travail op cit , note 19 p 137 .

(2) - Voir M . Nast op.cit Note 79 p 164 et 175. et A.Rouast op .cit Note 85 p 20 .

الفرع الثاني : الطبيعة القانونية للاتفاقيات الجماعية لدى فقهاء القانون العام

يرى أنصار هذه النظرية [1] أن الاتفاقيات الجماعية عقد، في ظاهرها لها طابع العقود فأحكام العقد ومضمونه، هما ثمرة المفاوضات التي تجرى على قدم المساواة بين نقابات العمال من جهة، وأرباب العمل من جهة أخرى . نتيجة لهذا المظهر التعاقدي، انساق الفقه المدني وراء فكرة العقد، غير أن أنصار هذه الفكرة، أغفلوا في تحليلهم مضمون الاتفاقية الجماعية، فهذه الأخيرة خلافا للقواعد العامة لنظرية العقد، لا تنتج بذاتها الحقوق والالتزامات، وإنما تحدد القواعد التي تحكم عقد العمل الفردي[2]، وبذلك يتضح أن الاتفاقيات الجماعية للعمل، رغم صيغتها العقدية، فهي لا تنشئ مراكز قانونية (خلافا للعقد)، بل تولد أحكاما عامة ملزمة، وقد تنبه إلى ذلك فقهاء القانون العام واتجهوا وجهة جديدة في تحليل الطبيعة القانونية للاتفاقيات الجماعية، وانتهوا إلى القول بأنها في حقيقة الأمر " قانون مادي بالمعنى الإصطلاحي " Loi au sens matériel du mot توضيحا لهذا الموضوع سنتعرض لرأي كل من الفقيه هوريو و ديجي.

❑ أولاً : الاتفاقية الجماعية قانون بالمعنى المادي لدى الفقيه Duguit

يرى الفقيه Duguit أن الاتفاقية الجماعية اتفاق بين رب العمل والنقابة غير أن هذا الاتفاق لا يرتب أي التزامات ، بل يقتصر على بيان وتحديد القواعد العامة ، التي بموجبها ينظم عقد العمل الفردي . فالاتفاقات الجماعية للعمل ، ليست إلا قانون

(1) - *M.Hauriou : Principe de Droit public 2édition , Sirey , Paris 1916 P136. et J.Brethe note 75p 74 . et J.Marie Toussaint op . cit p 225. et J.B.De La Grassaye : La convention collective de travail est – elle un contrat ? édition Dalloz – Paris 1939Note 86 .P106.*

(2) - انظر الدكتور أحمد حسن البرعي – علاقات العمل الجماعية – الجزء الثاني – عقد العمل المشترك المرجع السالف الذكر ص 86 .

بالمعنى المادي لهذا الاصطلاح ، فالقانون في جانبه الشكلي ما هو إلا نص صادر عن السلطة التشريعية ، حتى ولو كان متعلقا بتنظيم حالة فردية أما في جانبه الموضوعي فهو عبارة عن قواعد تمتاز بخصائص أهمها صفة العمومية والتجريد وهي خاصية تمتاز بها الاتفاقية الجماعية أيضا ، ومن تم فهي قانون ينظم علاقات العمل داخل المؤسسة وبموجب أحكامها يتم إبرام عقود العمل الفردية ، ومن ثم يتمتع كل طرف من أطراف الاتفاقية الجماعية بسلطة إبطال العقود الفردية التي تبرم مخالفة للأحكام الواردة في الاتفاقية الجماعية .

يتبين من خلال ما سبق ، أن الأحكام المتعلقة بالاتفاقية الجماعية هي أحكام عامة وملزمة يخضع لها طرفي علاقة العمل ، حين يقدمون على إبرام العقود الفردية ، وهي بذلك اتفاق بمثابة قانون Convention – Loi لكونها القاعدة العامة الملزمة التي تحكم العلاقات بين مجموعتين مهنيتين مختلفتين (أرباب العمل والعمال) [1].

إن الاتفاقية الجماعية، تختلف عن العقد بمعناه الصحيح ، من حيث موضوعه ، وآثاره فمن حيث الموضوع، يسعى كل طرف في العقد، إلى تحقيق هدف مختلف عن هدف الطرف الآخر ، فهدف الطرف الأول أن يكون دائنا و غيره مدينا، والعكس صحيح بالنسبة للطرف الثاني، بينما تسعى أطراف الاتفاقية الجماعية لتحقيق هدف واحد، وهو وضع قواعد عامة ومجردة تحكم علاقات العمل بين العمال وأرباب العمل، أما من حيث الآثار ينشئ العقد علاقة بين الدائن والمدين، يتعهد بموجبها هذا الأخير الوفاء بالالتزامات التي تقع على عاتقه، غير أنه لا وجود لهذا الأثر في الاتفاقية الجماعية للعمل، وفي الأخير رغم الطبيعة " التعاقدية " للاتفاقية الجماعية للعمل، فهي لا تعد عقدا حسب ما ذهب إليه فقهاء القانون الخاص بل هي قانون بالمعنى المادي.

---

(1) - *Duguit – Traité du droit constitutionnel – 3 édition Tome1 édition. Foutemoing paris 1927 Note 119 p380 et 389 et 411.*

❑ ثانياً : الاتفاقية الجماعية قانون للمهنة لدى الفقيه Hauriou

اعتنق Hauriou بـدوره نظريـة الطبيعـة اللائحيـة " للاتفاقيـة الجماعيـة للعمـل ولكـن توصـل إلى هـذه النتيجـة عـن طريـق آخـر ، وبواسـطة نظريتـه " التنظـيمات أو الهيئات الاجتماعية " Les institutions ou corps sociales ، فالتنظيم الجماعي هـو ميزة من ميزات أشخاص القانون التي لها مصـالح ينبغـي الـدفاع عنهـا ، وهـي مصـالح جماعية ، متميزة عن مصلحة كل عضو مـن أعضـاء الجماعـة ، لهـذا فـإن هـذا التنظـيم الجماعي يعـد " هيئـة اجتماعيـة" تملـك السـلطة عـلى أعضـائها بغيـة تحقيـق الهـدف المشترك كما يتمتع بوجود قانوني مسـتقل عـن الأعضـاء . ينتقـل Hauriou إلى تطبيـق هذه الفكرة على التنظـيمات المهنيـة ، حيـث تقـوم النقابـات بوضـع القواعـد العامـة " اللائحة أو القانون الأساسي " المتعلق بتنظيمها ، سـواء كانـت نقابـات العـمال أو أربـاب العمل ، فبموجب هذه اللائحة أو القانون الأساسي ، تفرض النقابة على أعضـائها أحكـام الاتفاقية الجماعية المبرمة بواسطة الهيئة التنفيذية لها غـير أن ذلـك يتطلـب موافقـة " الجمعية العمومية للنقابة " ، والاتفاقية الجماعية ليست إلا قواعد عامة منظمة للمهنة ، أو بمعنى آخر " قانون المهنة " .

يؤخذ على نظرية الفقيه Hauriou فكرة " سلطة التنظيم الجماعي "على أعضائه، حيث تقتصر هذه النظرية على بيان طبيعة العلاقات القائمة بين التنظيم وبين أعضـائه، متجاهلة العلاقات التي تربط بين التنظيمين الجماعيين المسـتقلين كـل عـن الآخـر ، فـلا تبين هذه النظرية مدى سلطة كل تنظـيم مهنـي (نقابـات العـمال مـن جهـة ونقابـات أرباب العمل من جهة أخرى) تجاه التنظيم الآخر[1] .

---

(1) - M. Hauriou Principes de droit public 2 édition Sirey Paris 1916 Note 119 P 136 .

تبدو النظرية قاصرة عن توضيح طبيعة الاتفاقية الجماعية ، فهذه الأخيرة علاوة على طبيعتها اللائحية ، فإنها تتضمن في طياتها ، عناصر الاتفاق بين مجموعتين مهنيتين مختلفتين ، والنظرية إذ تبين القوة الملزمة للائحة والقواعد التأديبية داخل كل مجموعة على حدة ، تعجز عن تفسير العلاقات بين المجموعتين .

تنبه Hauriou إلى هذا النقص ، محاولا تبيان كيفية ارتباط المجموعات المهنية بالاتفاقية الجماعية بمجرد إبرامها ، مستعينا بنظرية العمل الإجرائي Opération à procédure فالقواعد العامة التي تشتمل عليها الاتفاقية الجماعية ، تتلقى أولا موافقة أحد طرفي العقد ، ثم في وقت لاحق إعلان الطرف الآخر ، وبهذه الإعلانات الإرادية المنفردة ، يتحول العمل الإجرائي إلى واقعة قانونية منتجة لآثارها ومنلزمة لكل من أعلن بإرادته المنفردة التزامه بهذه الآثار. يتبين من خلال ما سبق أن أنصار نظرية الطبيعة اللائحية للاتفاقية الجماعية للعمل ينتهون إلى نفس النتيجة ، فالاتفاقية الجماعية ليست عقدا ، وإنما لائحة أو قانون " تنظم بمقتضاه علاقات العمل المهنية ذلك لأن للاتفاقيات الجماعية خصائص القانون ، أهمها العمومية والإلزام ، فهي تلزم كافة أعضاء النقابة الموقعة عليها ، حتى و لو لم يكونوا أعضاء بالنقابة وقت إبرام العقد ، بل اكتسبوا العضوية في وقت لاحق بالإضافة إلى ذلك فإن الاتفاقية الجماعية لا تتطلب رضا كل عضو من أعضاء النقابة بما ترتبه من التزامات ، فالالتزام هنا يأتي من نظرية " التنظيم الاجتماعي "[1].

لاقت هذه النظرية قبولا من جانب الاقتصاديين ، أما بالنسبة للقانونين فبالرغم ما أبداه بعضهم من تأييد لنظرية " الطبيعة اللائحية للاتفاقية الجماعية"[2] ، إلا أن هذه النظرية أثارت فقهاء القانون المدني ، الذين اتهموا أنصار نظرية الطبيعة اللائحية بأنهم تسببوا في هدم التقسيمات القانونية المستقرة ، وبإشاعة الاضطراب في الأفكار القانونية[3] فبالنسبة لأفكار Duguit رأى البعض فيها خطورة تقسيم التصرفات

(1) *G. Pirou : Le problème du contrat collectif de travail en France – revue internationale du travail – janvier 1922 p37 et 40.*

(2) *R . Demogue : Traite des obligations en général T2 Librairier Rousseau Paris 1923 P 86. Planiol et Ripert : traité pratique de droit civil Français T .XI.L.G.D.J .Paris 1932 n 882 et 883 P124 .*

(3) *J.B.De La Grassaye – Préc Note 86 .P108.*

القانونية المستقرة لأنها تكاد تقضي على نظرية العقد ، التي هي دعامة قوية من دعامات البناء القانوني .

والواقع أن فقهاء القانون المدني ، من خلال نقدهم لنظرية الطبيعة اللائحية للاتفاقية الجماعية للعمل اعترفوا ضمنا بأن لهذه الأخيرة خصائص تقربها من اللائحة[1] ولكنهم تمسكا بالتقسيمات القانونية التقليدية ، وأمام مبدأ " العقد شريعة المتعاقدين " لم يكن بمقدورهم كغيرهم من فقهاء القانون العام التخلص من سيطرة " النظرية العقدية ولكنهم في النهاية لم يبينوا النقائص الواردة في نظرية الطبيعة اللائحية[2].

غير أنه بالرغم من أن نظرية الطبيعة اللائحية للاتفاقية الجماعية ، تبدو أكثر وضوحا من الناحية القانونية في تفسير آثار ها ، إلا أن هذه النظرية لا يمكنها وحدها، تحديد الطبيعة القانونية للاتفاقيات الجماعية ، إذ أن تجريدها من كل صفة تعاقدية واعتبارها مجرد قاعدة مهنية تنظيمية رأي غير سليم فللاتفاقيات الجماعية من الصفات ما تجعلها تقترب من القاعدة التنظيمية وصفات أخرى تجعلها تقترب من العقود[3]، وليس أدل من ذلك أن Duguit نفسه الذي يعد من المناهضين لفكرة العقد، لم يستطع أن ينكر الصفة التعاقدية للاتفاقية الجماعية، وفي هذا الاتجاه ظهرت نظرية ثالثة تحاول التوفيق بين النظريتين السالفتين، إذ تعتبر الاتفاقية الجماعية ذات طبيعة مزدوجة فهي عقد في بعض النواحي ، وقاعدة تنظيمية في نواحي أخرى ، وهو ما استقر عليه رأي الفقه الحديث .

---

(1) *F . Gény – Science et technique en droit privé positif T.6 Sirey – Paris 1924 P 210 et 211 .*

(2) *Bonnecase : La philosophie du code napoléon appliquée au droit de la famille REv.Gén .Du droit 1922 p 48 .*

(3) الدكتور محمد حلمي مراد : قانون العمل والتأمينات الاجتماعية الطبعة الرابعة القاهرة 1961 ص 237 .

المطلب الثاني

نظرية الطبيعة المزدوجة للاتفاقيات الجماعية في الاتجاهات الحديثة

لم تسلم النظريتين السالفتين من النقد ، فالاتفاقيات الجماعية في نظر جانب آخر من الفقهاء ذات طبيعة مزدوجة ، وهو الرأي الذي كرسه الفقه الحديث بإضافة بعض التعديلات ، وقوفا عند هذه الاتجاهات قسم هذا المطلب إلى فرعين يتضمن الفرع الأول الطبيعة المزدوجة للاتفاقية الجماعية للعمل وخصص الفرع الثاني لموقف فقهاء العصر الحديث من هذه النظرية.

الفرع الأول : نظرية الطبيعة المزدوجة للاتفاقيات الجماعية

ذهب اتجاه فقهي ثالث، إلى أن الخطأ الذي وقع فيه أنصار النظريتين السابقتين (العقد واللائحة)، هو أن كل فريق حاول، أن يرد الاتفاقية الجماعية إلى أحد الأنظمة القانونية المعروفة التابعة للقانون الخاص على حدة أو للقانون العام على حدة ، بينما الوقع أن الاتفاقية الجماعية تحمل في طياتها خصائص العقد واللائحة في آن واحد[1]، فهو نظام عقدي ولائحي ينشئ جسرا ما بين القانون العام والقانون الخاص[2]، يجمع بطبيعته المزدوجة بين " الإرادة المنفردة من جهة ، والقواعد العامة الصادرة عن السلطة المختصة من جهة أخرى في نظام قانوني فريد ، لذا فإن التكييف القانوني الصحيح للاتفاقية الجماعية أنها ذات طبيعة مزدوجة سواء في إجراءات إبرامها أو في مضمونها[3].

---

(1) أول من نادى بهذا الاتجاه الأستاذ P .Durant في مقال شهير له بعنوان
Le dualisme de la convention collective de travail .Rev .Trimestrielle de droit civil 1939. Note 137 P 353 et 358 .

(2) A.Brun et H. Galland – droit du travail preface de A. Siegfried . Sirey Paris 1958 Note 74 P 748.

(1) J Rivero .et J. Savatier– Droit du travail 6 édition Paris 1975. P 35.

❑ <u>أولاً : الازدواجية من حيث إجراءات إبرام الاتفاقية الجماعية</u>

تجمع الاتفاقية الجماعية ، من حيث إجراءات إبرامها بين إجراءات إبرام العقد وإصدار القانون في آن واحد ، يظهر الطابع التعاقدي فيها جليا عند إبرامها، لأنها تعبير عن إرادتين متطابقتين، إذ أن مضمون العقد يتحدد نتيجة مفاوضة بين طرفيه، ولا ينفي عن الاتفاقية الجماعية صفتها التعاقدية.

ذهب أنصار نظرية الطبيعة المزدوجة، إلى القول أن الاتفاقية الجماعية تقوم على وحدة الهدف والغرض الذي يهدف إليه المتعاقدان ، فهذا القول لا يعكس الحقيقة، إذ أن الوظيفة الاقتصادية والاجتماعية، خاصة في النظام الرأسمالي تعكس بوضوح اختلاف المصالح بين الطرفين ، فالطرف الأول نقابات أرباب العمل تمثل مصالح رأس المال بينما الطرف الآخر نقابات العمال يمثل مصالح العمال ، ويعمل كل طرف منهما للدفاع عن مصالح أعضائه[1].

مما يؤكد الطبيعة التعاقدية للاتفاقية الجماعية ، أنه إذا اختلف طرفيه خلال المفاوضات فلا يمكن للسلطات الحكومية التدخل بفرض " اتفاق جماعي " أو الحلول محل أحد الطرفين في إبرام الاتفاق فالأطراف بإرادتهما الحرة يمكنهما وحدهما ، وضع القواعد التي تنظم علاقات عملهما ، لذا فإن الاتفاقية الجماعية تخضع للقواعد العامة لنظرية العقد المتعلقة باحترام إرادة الطرفين ، فتسري عليها الأحكام الخاصة بعيوب الرضا ويخضع تفسير أحكامها للقواعد العامة في تفسير العقود ، ويتعين فيها البحث عن النية المشتركة للمتعاقدين كما تسري عليها أحكام الفسخ القضائي ، ويمكن تعديل أحكامها باتفاق الطرفين . غير أن المشرع لم يكتف

---

(1) - ***Durand et Jassaud*** : *Traité de droit du travail. Edition Dalloz Paris1947 Note 19 P 133 .*

في إبرام الاتفاقية بتلك القواعد ، حتى يمكن ردها للنظرية العقدية وحدها بل وضع إجراءات عند إبرامها تشبه إلى حد كبير إجراءات إصدار القانون وهنا تقترب من فكرة اللائحة ، إذ يشترط القانون لصحتها ، أن تكون الكتابة وإلا اعتبرت الاتفاقية باطلة ، ولا تسري أحكام الاتفاقية الجماعية ، إلا بعد تسجيلها لدى الجهات الإدارية المختصة ونشر إعلان عن هذا التسجيل في الجريدة الرسمية . كما تشبه الاتفاقية الجماعية اللائحة من حيث إمكانية امتداد أحكامها ، ليشمل مجال تطبيقها غير الأطراف المتعاقدين ودون حاجة لموفقتهما[1].

❒ <u>ثانياً : الازدواجية من حيث آثار الاتفاقية الجماعية</u>

تظهر الطبيعة المزدوجة للاتفاقيات الجماعية أيضا فيما ترتبه من آثار ، فهي تشبه القوانين الدستورية إذ تعد " ميثاقا لتنظيم علاقات العمل داخل المؤسسة " ويحوي بيانا للحريات الأساسية للعامل كالحرية النقابية ، وحرية الرأي كما تبين الإجراءات الواجب إتباعها لتعديل أحكامها ، والجهات القضائية المختصة بالتوفيق ، والتحكيم في حالة المنازعات المتعلقة بالتنفيذ . كما تتميز أحكام الاتفاقية الجماعية بما تتميز به القواعد القانونية من صفات العمومية و الإلزام ، فيما قرره المشرع من أن يقع باطلا كل شرط مخالف للاتفاقية ، يرد بالعقود الفردية المبرمة بين أشخاص مرتبطين بهذه الاتفاقية .

غير أن النظرية المزدوجة للاتفاقية الجماعية ، تثير صعوبات عملية في التطبيق باعتراف من الفقيه DUGUIT نفسه ، الذي يقرر أن الاتفاقية الجماعية ، وإن جمعت شكلا وموضوعا بين خصائص العقد ، والقانون في آن واحد ، فإن هذه الطبيعة مؤقتة لا تمثل إلا مرحلة انتقالية ، توالي هذه الأخير تطورها حتى تتضح كافة معالمها ، وتتجلى طبيعتها الموحدة بصورة نهائية[2].

---

(1) - انظر الدكتور أحمد حسن البرعي علاقات العمل الجماعية الجزء الثاني عقد العمل المشترك ص 106 و107

(2) - *Durand - Le dualisme de la convention collective de travail . Note 137 P 353 et354.*

الفرع الثاني : الطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية في الاتجاهات الحديثة

لم تعد الاتجاهات الحديثة تخوض في النقاش التقليدي،في تحليل طبيعة الاتفاقيات الجماعية وإنما اتجهت إلى الاهتمام بالنواحي العملية، فقررت أن للاتفاقية الجماعية خصائص تقربها من العقد تارة ومن القانون أو اللائحة تارة أخرى، غير أن الأمر لا يتوقف على تحديد أي العنصرين يغلب على طبيعتها القانونية، بقدر ما يتوقف على أهمية النقاش على تحيد النتائج العملية المترتبة على الطبيعة المزدوجة [1].

اتجهت الدراسات الحديثة، إلى اعتبار الاتفاقية الجماعية قانون بالمعنى المادي للاصطلاح مهمته " تنظيم علاقات العمل "، كما رسم القانون حدودها فلا يمكن لهذه الأخيرة أن تتضمن أحكاما مخالفة للنظام العام، إلا إذا كانت هذه الأحكام أكثر فائدة للعامل، توضيحا لهاتين المسألتين، قسم هذا الفرع إلى عنصرين، يتناول العنصر الأول عدم مخالفة الاتفاقية الجماعية للنظام العام، وخصص العنصر الثاني لتحديد الشرط الأكثر فائدة .

❐ أولاً : عدم مخالفة أحكام الاتفاقية الجماعية للنظام العام الاجتماعي

إن كل بند من بنود الاتفاقية الجماعية المخالف للنظام العام يعد باطلا وعديم الأثر، كما ينطبق البطلان على مخالفة البند لأحكام النصوص القانونية والتنظيمية، ذلك ما كرسه الاجتهاد القضائي الفرنسي في إحدى قراراته [2]. إن فكرة النظام العام في مجال قانون العمل تصطبغ بصبغة اجتماعية مؤداها أن معظم قواعد قانون العمل، التي تعد من النظام العام ، إنما وضعت لحماية العامل ، لذلك فهي تبين الحد الأدنى من الحماية المقررة له، والذي لا يجوز النزول عنه أو الإنقاص منه وإن جاز على

---

(1)*M. Despax : conventions collectives Traité de droit du travail sous la direction de G .H Camerlyunck T. 7 Dalloz Paris 1966. Note 9 P 64 .*

(2)*C.H. Camerlynck et G. Lyon Caen – Droit du tavail 7 édition Dalloz Paris 1975 P550*

العكس زيادته بموجب الاتفاقية الجماعية، إلا إذا رأى المشرع وضع قاعدة تحرم لاعتبارات متعلقة بالصالح العام ، كتحريم كل زيادة في الأجور عن الحد الذي تقرره الدولة لأسباب تتعلق بالسياسة الاقتصادية العامة [1].

يجب التمييز بين فكرة النظام العام "الاجتماعي " ، والنظام العام " العادي " فالنظام العام الاجتماعي باعتباره يعمل في أغلب الأحيان على حماية مصلحة العامل (الطرف الضعيف) وتمثل قواعده الآمرة الحد الأدنى ، الذي لا يجوز النزول عنه ، غير أنه يجوز مخالفته بما يحقق مصلحة العامل ، أما فكرة النظام العام العادي ، فلا تجيز مخالفة القانون لأي سبب كان[2].

❐ __ثانياً : تطبيق الشروط الأكثر فائدة الواردة في الاتفاقية الجماعية__

ما تجدر الإشارة إليه أن الشرط الأكثر فائدة للعامل ، الذي يجيز مخالفة الأحكام المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي ، تعد ميزة من ميزات قانون العمل وحده ، وبدلك يتبين بوضوح " الطبيعة الاجتماعية " لهذا الفرع من فروع القانون ، غير أن الموضوع يتطلب البحث فيما إذا كان الشرط الأكثر فائدة مخالفا للنظام العام العادي أو موافق له[3] ، وبمعنى آخر يتعين المفاضلة بين فكرة النظام العام الاجتماعي ، والنظام العام العادي ، فلو اتضح أن الشرط الأكثر فائدة للعامل ، مخالف للنظام العام العادي وجب بطلانه ، فلا يجوز للاتفاقية الجماعية أن تمنح العامل ، حق امتياز في غير الحالات التي نص عليها القانون ، لأن ذلك يتعارض مع قاعدة من قواعد النظام العام ، وهي قاعدة لا امتياز بغير نص[4].

---

(1) الدكتور محمد حلمي مراد : قانون العمل والتأمينات الاجتماعية المرجع السالف الذكر ص 609

(2) C.H. Camerlynck et G. Lyon Caen - Préc Note 161 P 32.

(3) الدكتور محمد عبد الخالق عمر : قانون العمل الليبي المكتب المصري الحديث للطباعة والنشر الإسكندرية طبعة 1970 ص638

(4) انظر الدكتور أحمد حسن البرعي علاقات العمل الجماعية الجزء الثاني عقد العمل المشترك ص 119.

إن تحديد ما إذا كان الشرط " أكثر أم أقل فائدة للعامل " ، يعد من الأمور الصعبة فأحيانا تبدو الأمور واضحة ، كالشرط الوارد في الاتفاقية الجماعية الذي يزيد من عدد أيام العطلة السنوية المدفوعة الأجر عن الحد المقرر قانونا ، لا تثير أي شك في أنه أكثر فائدة للعامل حيث تؤدي زيادة فترة العطلة السنوية إلى راحة العامل ، وتساعده على استرجاع قوته ، مع المحافظة على أجره كاملا ، غير أن الأمور لا تسير على نفس المنوال فبالنسبة للأجور مثلا ونظرا لتعدد طرق الوفاء بها فإن نص قانون العمل الذي يقرر الأخذ بطريقة بدلا من الأخرى في الوفاء بالأجر ، قد يثير الشك حول مدى فائدة الطريقة الجديدة ، وهل هي حقيقة أكثر فائدة للعامل ؟ .

إن نظام الأجر بالقطعة يكافئ العامل المجد ويحمي مصالحه ، لأنه يضمن له نسبة أعلى من الأجر عما لو كان احتسابه يتم شهريا ، والحقيقة أنه يصعب في ضوء هذه المعطيات أن نحدد بشكل قاطع أي الأنظمة في أداء الأجر أفضل للعامل ، فالعبرة ليست فقط فيما يحصل العامل من أجر ، بل أيضا فيما يبذله من مجهود للحصول على هذا الأجر[1] ، لذلك فإن أفضل طريقة بالنسبة للعامل ، هي التي تضمن له في آن واحد أكبر دخل ممكن ، بأقل مجهود يبدل ، وبذلك يتضح أن للعامل أكثر من مصلحة ، فمن مصلحته أن يعمل أقل مدة ممكنة ، وأن يبذل أقل مجهود حتى يحتفظ بوقته وقوته ، ولكن في الوقت نفسه نجد أنه كلما أعطى العامل للعمل وقتا أطول ومجهودا أكبر كلما عاد عليه ذلك بدخل أكبر وضمن له مستوى أفضل للمعيشة. كما أن الشرط الذي ينقص من عدد ساعات العمل الإضافية ، التي يمكن أن يؤديها العامل تعتبر في آن واحد بالنسبة إلى العامل أكثر فائدة ، من حيث أنه يساعد على راحته ويخفف من مجهوده ، لكنه يسبب له ضررا من جهة أخرى حيث ينقص من دخله . كيف يمكن إذن في ظل هذه المتناقضات الحكم بطريقة قاطعة على مدى " فائدة

---

(1) ***Maurice E.Aubert – Les conflits de conventions collectives de Travail . Thèse Lausanne 1957 p 40 .***
M .Bouchard : Théorie du salaire et conventions collectives 1957 Note 47 p 241.

الشرط الوارد في الاتفاقية الجماعية " بالنسبة للعامل ؟ اتفق الفقه على الأخذ بعدة معايير ، يتحدد على أساسها ما إذا كان الشرط " -أكثر فائدة للعامل " ويقتضي الأمر أن تتم المقارنة بين الحكم الوارد في نص القانون والشرط المدرج في الاتفاقية الجماعية على أسس قانونية وموضوعية وتحليلية[1].

-1 المقارنة القانونية La Comparaison surle plan juridique

ينبغي عند إجراء المقارنة بين النص القانوني ، والشرط الوارد في الاتفاقية الجماعيـة للعمل النظر إلى مضمون كل منهما ، بغض النظر عن الآثار الاقتصـادية المترتبـة ، فمـثلا إذا كان الشرط الوارد في الاتفاقية الجماعية يقضي بحد أقصى لساعات العمـل في اليـوم يقل عن الحد الأقصى لساعات العمل القانونية ، فإن الشرط يعتبر أكـثر فائـدة للعامـل ، غير أنه يؤدي من الناحية الاقتصادية إلى إضعاف القـدرة الاقتصـادية لأصـحاب العمـل ، وقد يؤدي إلى إفلاس بعضهم ، مما يؤدي إلى فقدان عدد من العـمال مناصـب عملهـم ، لكن بالرغم من ذلك ينبغي الأخذ بالشرط الـوارد في الاتفاقيـة ، لأنـه يعـد أكـثر فائـدة للعامل .

-2 المقارنة الموضوعية La comparaison objective

ينبغي أن تتم مقارنة النص القانوني بالشرط الوارد في الاتفاقية الجماعية بطريقة موضوعية لا شخصية ، كون الاتفاقية الجماعية لا ترتب مراكز قانونية شخصية ، وإنما تضع قواعد عامة ومجردة تحدد من خلالها قواعد قانونية موضوعية لفائدة كل العمال [2]. ولقد أكدت هذا الاتجاه الغرفة الاجتماعية بمحكمة النقض الفرنسية في قرارها المؤرخ في 11 يناير 1962:" إن تقرير ما إذا كان الشرط أكثر فائدة للعمال أم لا ، ينبغي أن يتم بالنظر إلى مجموع العمال ، وليس لما يرتبه الشرط من آثار لصالح

---

(1) - Durand et Jassaud op.cite. Note 19 P 1179. M. Despax . c Note 9 P 71.

(2) - Maurice E.Aubert – op.cit Note 170P 36 .

أحدهم بصفة خاصة "[1]. فمدة الإخطار مثلا مقررة لمصلحة صاحب العمل ولمصلحة العامل معا ، حتى لا يفاجأ أحدهما بانتهاء العقد ، دون أن يتخذ الاحتياطات اللازمة ، ومن المعقول أن العامل المجد من مصلحته أن تكون مدة الإخطار قصيرة حتى يتحرر من العقد ويلتحق بمنصب العمل الجديد لكن ليس كل العمال على نفس الدرجة من الاجتهاد ، لذلك إن الشرط الوارد في الاتفاقية الجماعية ، الذي يقصر مدة الإخطار الواجبة للعامل ليس من الناحية الموضوعية أكثر نفعا للعامل ، لأن من مصلحة العامل في الظروف العادية ، أن تتاح له فسحة من الوقت يستطيع خلالها أن يجد عملا مناسبا آخر .

3- المقارنة التحليلية La comparaison Analytique

تهدف الاتفاقية الجماعية إلى تعديل بعض النصوص القانونية ، بغية تحسين شروط العمل بما يحقق مصلحة العامل ، ولذا ينبغي مقارنة تلك النصوص القانونية بالشروط الواردة في الاتفاقية ، بطريقة تحليلية مؤداها النظر أولا إلى مجمل شروط العقد ، الذي يتم إبرامه نتيجة مفاوضات ومناقشات طويلة بين طرفيه ، ومن خلال المفاوضات يقدم كل طرف تنازلات مقابل ما حصل عليه من مزايا ، وينبغي عند إجراء المفاوضة المحافظة على التوازن الاجتماعي الاقتصادي " للاتفاقية الجماعية ، بحيث لا تؤدي تجزئة أحكام الاتفاقية للإخلال بهذا التوازن ، لذلك ينبغي النظر بطريقة إجمالية لجميع شروط العقد ، قصد استخلاص مضمون التوازن الذي يقوم عليه العقد ككل ثم تحليل كل شرط وإبطال كل جزئية تتضمن إنقاصا لحقوق العامل ، ولا شك أن تقدير النص المركب تقديرا إجماليا لمعرفة ما إذا كان أصلح للعامل في مجموعه ، يعد أقرب إلى تحقيق قصد المتعاقدين وإلى المحافظة على التوازن العام للعقد [2]. قد يترتب على هذا التقدير الإجمالي ، إهدار إرادة المشرع الآمرة في تنظيم

---

(1)*J. Rivero .et J. Savatier – Droit du travail - Préc Note 16 P35 .*

(2) – انظر الدكتور محمد عبد الخالق عمر المرجع السالف الذكر ص640.

العمل لذلك فقد استقر الفقه والقضاء في فرنسا على أنه ينبغي تحليل النص المركب إلى جزئياته الأولية وتقدير كل جزئية فيها إنقاص لحقوق العامل واستبعادها، بشرط ألا يؤثر ذلك على توازن العقد[1].

لقد تأثر المشرع الجزائري بما ذهب إليه الفقه الحديث ، حيث اعتبر الاتفاقية الجماعية ذات طبيعة مزدوجة ، فهي عقد بالمفهوم الكلاسيكي للعقد[2] ، إذ استعمل مصطلح " العقود الجماعية للعمل " بدل الاتفاقية الجماعية ، عند تعرضه لصلاحيات مفتش العمل في إطار علاقات العمل الجماعية والمتمثلة في مساعد الشركاء الاجتماعيين في إعداد الاتفاقيات الجماعية للعمل[3]. رغم الطابع التعاقدي للاتفاقية الجماعية ، فهي لا تبتعد عن طابعها اللائحي ويظهر ذلك جليا من خلال تدخل المشرع بموجب أحكام قانونية لوضع إطارها العام ، ومن ذلك مثلا تحديد تمثيلة الطرفين المتعاقدين أثناء عملية التفاوض الجماعي[4].

كما تدخل المشرع الجزائري ، وألزم المستخدم باعتباره طرفا أساسيا في الاتفاقية الجماعية احترام بعض الإجراءات الشكلية ، وإلا اعتبرت هذه الأخيرة غير نافذة في حق العمال داخل المؤسسة ومنها تسجيلها لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا

---

(1) - M. Despax : conventions collectives Traité de droit du travail – Préc Note 9 p 75 et Durand et Jassaud : Traité de droit du travail - Préc Note 19 P 181.

(2)-Paul Henri ANTONMATTEI-Les conventions et les accords collectifs de travail–Préc p11.

(3) المادة 2 فقرة 3 من القانون رقم 90 – 03 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل : " تختص مفتشية العمل بما يأتي : - مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل .

(4) انظر الفقرة الأخيرة من المادة 114 من القانون رقم 90- 11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم : " تحدد تمثيلية الأطراف في التفاوض الجماعي طبقا للشروط المنصوص عليها في القانون " – والمادة 124 من نفس القانون : " يمكن أن يمثل كل واحد من الطرفين في الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة عدد يتراوح من 3 إلى 7 أعضاء . أما في الاتفاقيات من درجة أعلى لا يمكن أن يتجاوز ممثلي كل طرف 11 عضوا " .

وإيداع نسخة منها لدى كتابة ضبط المحكمة الاجتماعية[1]، بالإضافة إلى ضمان إشهارها في أوساط جماعات العمال المعنيين[2].

إلى جانب الإجراءات الشكلية الملزمة قانونا ، تدخل المشرع الجزائري ليحدد مضمون ومحتوى الاتفاقية الجماعية للعمل[3]، كما أخضع رقابة مدى تطابق أحكام الاتفاقية الجماعية للعمل مع النصوص التشريعية والتنظيمية لسلطة القاضي الاجتماعي بعد إخطاره من قبل مفتشية العمل المختصة إقليميا[4] وكل أحكام في الاتفاقية الجماعية مخالفة للنصوص التشريعية والتنظيمية تعد باطلة وعديمة الأثر[5]. بعد تحديد مفهوم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية وتحديد طبيعتها القانونية ، ننتقل إلى الفصل الثاني من الباب الأول لتحديد الشروط الموضوعية والشروط الشكلية الخاصة بإعداد الاتفاقيات الجماعية .

---

(1) انظر المادتين 126 و127 من القانون رقم 90- 11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر .

(2) المادة 119 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر : " يجب على الهيئة المستخدمة أن تقوم بإشهار كل الاتفاقيات الجماعية التي تكون طرفا فيها في أوساط جماعات العمال المعنيين ، وتوضع نسخة من الاتفاقية الجماعية دوما ، تحت تصرف العمال في موضع مميز في كل مكان عمل .

(3) - انظر المادة 120 من القانون رقم 90 – 11 المذكور أعلاه .

(4) - المادة 134 من القانون رقم 90 – 11 المعدلة بالمادة 19 من القانون رقم 96 – 21 المتعلق بعلاقات العمل : " إذا لاحظ مفتش العمل أن اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا مخالفا للتشريع والتنظيم المعمول بهما ، يعرضها أو يعرضه تلقائيا على الجهة القضائية المختصة " .

(5) الفقرة 1 من المادة 135 من القانون رقم 90 – 11 : " تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به " .

الفصل الثاني
إعدادات الاتفاقيات الجماعية للعمـــــل

نتناول من خلال هذا الفصل التطور التاريخي للاتفاقيات الجماعية ، ثم أهم تعريفاتها والتسميات المختلفة التي أطلقت عليها ، لنختم الفصل بتحديد طبيعتها القانونية، لذا سنقسم هذا الفصل إلى مبحثين نتناول في المبحث الأول التطور التاريخي للاتفاقيات الجماعية وأهم تعريفاتها ، ونخصص المبحث الثاني لتحديد طبيعتها القانونية .

سبق القول أن الاتفاقية الجماعية للعمل عقد بالمفهوم الكلاسيكي ، ومن تم فهي تخضع للقواعد العامة التي تحكم انعقاده وصحته بوجه عام ، ولن نتعرض إلى ما تقضي به المبادئ العامة المكرسة في القانون المدني بخصوص أركان العقد وشروط صحته وإنما نكتفي بالقواعد الخاصة بإبرام الاتفاقية الجماعية ، والتي تشكل استثناء عن القواعد العامة الواردة في النظرية العامة للالتزام[1]. وردت بعض هذه القواعد في أحكام القانون رقم 90 ـ 11 المتعلق بعلاقات العمل وبعضها الآخر في أحكام القانون رقم 90 ـ 14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

بالرجوع إلى الأحكام الواردة في قانون العمل ، نجد أن المشرع الجزائري قيد الاتفاقية الجماعية بشروط موضوعية ، تنحصر في تنظيم التفاوض الجماعي من حيث أطرافه و وإجراءات سيره وأخرى شكلية تتعلق بكتابة الاتفاقية الجماعية، وتسجيلها وشهرها حتى ترتب هذه الأخيرة آثارها وتثبت لها صفة الإلزام[2]. وقوفا عند هذه الشروط ، قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين نتناول في المبحث الأول مفهوم التفاوض الجماعي ، وتحديد أطرافه وإجراءات سيره ، ونخصص المبحث الثاني لدراسة الإجراءات الشكلية المتعلقة بإعداد الاتفاقية الجماعية.

---

(1) انظر الدكتور عصام أنور سليم – قانون العمل – المرجع السالف الذكر ص 155 . انظر الدكتور محمد حلمي مراد – قانون العمل – المرجع السالف الذكر ص 517 و الدكتور محمود جمال الدين زكي المرجع السالف الذكر ص 768 . et voir. Paul . Henri.Antonmattei .Préc p17et 25

(2) انظر المواد من 123 إلى 126 من القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر .

المبحث الأول
تحديد أطراف التفاوض الجماعي وإجراءات سيره

التفاوض علم قائم بحد ذاته ، يقوم على أسس وقواعد علمية متفق عليها للوصول إلى أهداف محددة يرتكز على منهج علمي ، يسانده حوار راشد يتم بين طرفين أو أكثر حول مسائل يراد الاتفاق على إيجاد حل لها ، على أن يتوج في الأخير بالتوقيع على اتفاق أو عقد يتضمن نتائج العملية التفاوضية[1]. والتفاوض لغة مشتق من الفعل فاوض ، فيقال فاوضه في الأمر أي شاركه فيه وتفاوض القوم في الحديث أي أخذوا فيه ، ومنه أيضا مفاوضة العلماء أي محادثتهم ومذاكرتهم في العلم ، بأخذ ما عند غيرهم وإعطاء ما عندهم [2].

أما التفاوض بمفهوم العلمي يعني : "موقف تعبيري قائم بين طرفين أو أكثر حول قضية من القضايا ، يتم من خلاله عرض وتبادل وتقريب وجهات النظر ، باستخدام كافة وسائل الإقناع للحفاظ على المصالح القائمة ، أو للحصول على منفعة جديدة[3].

لم يتعرض المشرع الجزائري إلى تعريف التفاوض الجماعي شأنه في ذلك شأن ما ذهب إليه التشريع الفرنسي ، مكتفيا بتعريف الاتفاقية الجماعية كونه أعتبره من الحقوق الجماعية الأساسية المعترف بها للعمال [4] ، وسيلة بيد الشركاء الاجتماعيين للوصول إلى الغاية المراد تحقيقها وهي إبرام الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي للعمل . في

(1) - الدكتور محسن أحمد الخضري – التفاوض علم تحقيق المستحيل انطلاقا من الممكن – مكتبة الأنجلو المصرية القاهرة – طبعة 1988 ص 7 و8 .

(2) انظر ابن المنظور-لسان العرب– الجزء الثالث – باب الفاء فصل فوض – طبعة دار المعارف القاهرة بدون تاريخ وانظر أيضا المنجد في اللغة والأعلام – دار المشرق بيروت – المكتبة الشرقية طبعة 1986 باب الفاء ص 599 .

(3) الدكتور محسن أحمد الخضري – التفاوض علم تحقيق المستحيل انطلاقا من الممكن–المرجع المذكور أعلاه ص 14

(4) انظر المادة 5 فقرة 2 من القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل : " يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية : * التفاوض الجماعي .

غياب تعريف التفاوض الجماعي في التشريع الجزائري ، نتعرض إلى تعريفه حسب ما ورد في الاتفاقية الدولية وفي بعض التشريعات العمالية العربية المقارنة ، حيث عرفته المادة 2 من الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 المتعلقة بتشجيع التفاوض الجماعي على أنه: " في مفهوم هذه الاتفاقية يشمل مصطلح " التفاوض الجماعي " جميع المفاوضات التي تجرى بين صاحب عمل ، أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب الأعمال من جهة ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى من أجل : أ – تحديد شروط العمل وأحكام الاستخدام . ب – تنظيم العلاقات بين أصحاب الأعمال والعمال . ج – تنظيم العلاقات بين أصحاب العمال أو منظماتهم ومنظمة أو منظمات العمال [1]. يبدو أن هذا التعريف غير شامل[2]، حيث حصر أطراف التفاوض الجماعي في الممثلين النقابيين للعمال ، بينما في حالة عدم وجود تنظيم نقابي داخل المؤسسة يمكن أن يمثل العمال في عملية التفاوض أعضاء يختارهم هؤلاء وهو ما نصت عليه المادة 3 من نفس الاتفاقية الدولية .

أما المشرع المصري فقد استعمل مصطلح " المفاوضة الجماعية " بدل التفاوض الجماعي و عرفها على أنها[3] : " الحوارات والمناقشات التي تجرى بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم من أجل، تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام، التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة، تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب العمل ". يلاحظ من خلال التعريف الذي

---

(1) انظر بشأن تلك الاتفاقية الدولية – المفاوضة الجماعية – مرشد الثقافة العمالية – مكتب العمل الدولي جنيف – الطبعة 3 دار المستقبل العربي القاهرة 1989 ص 113 .

(2) انظر سلامة عبد التواب عبد الحليم – رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق – المرجع السالف الذكر ص 15 . وانظر كذلك الدكتور محمد عبد الله نصار – المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية – المرجع السالف الذكر ص 32 .

(3) لم يتعرض المشرع المصري إلى تعريف المفاوضة الجماعية في القانونية السابقة الملغاة بالقانون الجديد ، بل تعرض إلى تعريفها في ظل القانون الجديد الساري المفعول وبموجب المادة 146 من قانون العمل المصري الجديد تحت رقم 12 لسنة 2003 .

أورده المشرع المصري، أنه استبعد من مجال المفاوضة الجماعية العمال غير المنتمين إلى إحدى المنظمات النقابية، وهو ما يتعارض ما ورد في الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية والعربية.

وقوفا عند النقائص الواردة في التعريفات السالفة الذكر، حاول بعض الفقهاء الوصول إلى تعريفات أكثر دقة وشمولا ، إذ عرفه جانبا من الفقه على أنه : " الحوارات والمناقشات الجماعية الودية المباشرة بين العمال أو ممثليهم من جهة، وبين أصحاب العمل أو ممثليهم من جهة أخرى ، بقصد التوصل إلى اتفاق يقضي بتعديل، أو الانضمام إلى اتفاق قائم يتعلق بشروط العمل وظروفه وعلاقاته"[1]، وعرفه جانب آخر على أنه : " المفاوضات التي تجرى بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل ، أو منظمة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جانب وبين منظمة عمالية أو أكثر من جانب آخر بهدف التوصل إلى اتفاق يتضمن تحديد وتنظيم علاقات العمل وشروطه"[2]. وذهب البعض الآخر إلى أنه: " نوع من الحوار أو تبادل المقترحات بين طرفين أو أكثر بهدف التوصل إلى اتفاق لحسم قضية خلاف أو تنازع بينهما، في الوقت ذاته لتحقيق أو الحفاظ على المصالح المشتركة"[3].

من خلال التعريفات السالفة الذكر يمكن اقتراح تعريفا شاملا وجامعا للتفاوض الجماعي : " التفاوض الجماعي وسيلة ودية ومباشرة لتنظيم شروط العمل وظروفه، أو لتسوية النزاع الجماعي للعمل أساسه الحوار والنقاش الذي يجرى بين ممثلي العمال من جهة وصاحب العمل أو أصحاب العمل أو ممثليهم من جهة أخرى، ثمرته التوصل إلى اتفاقية أو اتفاق جماعي يحقق المصالح المشتركة للطرفين ".

---

(1) الدكتور رأفت دسوقي – المفاوضة الجماعية في قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2003 – ص 14 .

(2) الدكتور عبد السلام عياد – المفاوضة الجماعية – مطبوعات الجامعة العمالية القاهرة بدون ناشر ص 24 .

(3) الدكتور بكر محمود رسول – المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية – مطبوعات مكتب العمل العربي – القاهرة 1995 ص 4 .

أجمعت كل التعريفات السالفة الذكر أن الاتفاقيات الجماعية ، ثمرة التفاوض الجماعي الذي يتم بين ممثلي العمال من جهة ، وصاحب العمل أو أصحاب العمل أو منظماتهم من جهة أخرى ، سنوضح بنوع من التحليل والتفصيل أطراف التفاوض الجماعي من خلال المطلب الأول من هذا المبحث .

المطلب الأول
تحديد أطراف التفاوض الجماعي

بدأ التفاوض الجماعي في بداية تطوره التاريخي على مستوى المؤسسة ، إذ اقتصر التنظيم النقابي آنذاك على مستواها فقط ، كما اعتبر التفاوض الجماعي الوسيلة الوحيدة لتسوية المنازعات الجماعية التي تقع بين العمال وصاحب العمل على مستوى المؤسسة ولم يكن يتعداهم لعمال المؤسسات الأخرى حتى ولو كانوا يخضعون لنفس النشاط الاقتصادي [1]، الأمر الذي أدى إلى عدم مساواة العمال في الحقوق والامتيازات على مستوى قطاع النشاط الذي ينتمون إليه ، فكلما كانت النقابة في مركز قوة كلما كانت ظروف وشروط العمل أفضل ، والعكس صحيح [2] ، الأمر الذي أدى إلى توحيد صفوف العمال ، ونمو الوعي النقابي ، بحيث انتقل التنظيم النقابي من مستوى المؤسسة إلى مستوى النشاط الاقتصادي الواحد ، وظهرت المنظمات النقابية العامة ، تشمل العاملين في المهنة الواحدة ، أو قطاع النشاط الاقتصادي الواحد ، والتي استطاعت خلال عملية التفاوض الجماعي أن تحصل على شروط وظروف عمل أفضل بالنسبة لكافة العمال المنتميين لنفس القطاع [3]، مما دفع بأصحاب العمل إلى التكتل

---

(1) انظر الدكتور عبد الحميد عثمان حنفي-علاقات العمل الجماعية- المكتبة العمالية بالمنصورة- بدون تاريخ الطبع ص 12 وانظر أيضا الدكتور الهاشمي بناني – علاقات العمل الجماعية – دراسة نظرية مقارنة – منظمة العمل العربية مكتب العمل العربي – بدون تاريخ ص 10و 11

(2) الدكتور عبد الله نصار – المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية – المرجع السابق ص 22 و23 .

(3) انظر المفاوضة الجماعية – المرشد في الثقافة العمالية – المرجع السالف الذكر ص 32 – وانظر كذلك سلامة عبد التواب عبد الحليم – المفاوضة الجماعية في قانون العمل – المرجع السالف الذكر ص 346 .

والاتحاد فيما بينهم لمواجهة نقابات العمال القوية بقوة تماثلها ، وبذلك ظهرت التنظيمات النقابية لأصحاب العمل ، الأمر الذي أدى إلى توسيع عملية التفاوض الجماعي على مستوى قطاع النشاط الاقتصادي الواحد .

يعد التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة ، أقدم وسيلة عرفها قانون العمل ، ولازال يحظى باهتمام التشريعات العمالية الحديثة ، وذلك لعدة عوامل أهمها : سهولة التفاوض نظرا سهولة تعيين أطراف التفاوض الجماعي من جهة ، ومعرفة كل طرف مفاوض للطرف الآخر ، وللمواضيع المطروحة للنقاش والحوار من جهة أخرى ، لذلك نجد أن أصحاب العمل يفضلون هذا المستوى من التفاوض الجماعي ، فهو يلقى قبولا وانتشارا في كل من الولايات المتحدة واليابان[1].

لقد كرس المشرع الجزائري هذين النوعين من التفاوض الجماعي ، التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة ، والذي ينتهي في حالة اتفاق الطرفين إلى إبرام الاتفاقية الجماعية للمؤسسة La convention collective d'entreprise والتفاوض الجماعي على مستوى أعلى درجة : أي على مستوى قطاع النشاط الاقتصادي ، والذي ينتهي بإبرام الاتفاقية الجماعية للقطاع La convention collective de Branche . سبق القول أن عملية التفاوض الجماعي تتم بين الممثلين النقابيين للعمال من جهة ، وبين المستخدم أو مجموعة مستخدمين ، أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة أخرى . فما المراد بالممثلين النقابيين للعمال الأجراء ؟ وما هي الشروط التي يجب أن تتوفر فيهم حتى يكونوا مؤهلين لإبرام الاتفاقيات الجماعية ؟ ومن هو المستخدم الذي يعتبر طرفا أساسيا في التفاوض الجماعي ؟ إجابة على هذه التساؤلات قسمنا المطلب الأول إلى فرعين ، نتناول الفرع الأول مفهوم ممثلي العمال

(1) انظر المرشد في الثقافة العمالية – المفاوضة الجماعية – المرجع السالف الذكر ص 32 – و الدكتور سلامة عبد التواب عبد الحليم – المفاوضة الجماعية في قانون العمل – المرجع السالف الذكر ص 368 .

باعتبارهم طرفا في عملية التفاوض الجماعي ، و نخصص الفرع الثاني لمفهوم المستخدم باعتباره الطرف الثاني في العملية .

الفرع الأول : الأطراف الأصليون في التفاوض الجماعي

نتعرض من خلال هذا الفرع إلى تحديد الأطراف الأصليين الممثلين للعمال الأجراء، ثم الأطراف الأصليين الممثلين للمستخدم أو الهيئة المستخدمة .

❑ أولاً : الأطراف الأصليون الممثلون للعمال الأجراء

يعتبر أطراف أصليون ممثلون عن العمال خلال عملية التفاوض الجماعي الممثلون النقابيون، وفي هذا الإطار يجب التمييز بين ممثلي العمال Les délégués de personnel، وبين الممثلين النقابيين Les délégués syndicaux ، فممثلو العمال أعضاء ينتخبهم العمال قصد المشاركة في الهيئة المستخدمة ، وتتم مشاركتهم إما بواسطة مندوب العمال في كل مكان عمل يحتوى 20 عاملا أو بواسطة لجنة مشاركة تضم أكثر من مندوب على مستوى مقر الهيئة المستخدمة [1] . يتم انتخاب مندوبي العمال وفق إجراءات دقيقة وخاصة تضمنتها نصوص تشريعية وتنظيمية خاصة[2] تختلف عن تلك الإجراءات البسيطة التي ينتخب بواسطتها المندوبون النقابيون[3].

إن الاتفاقات التي تبرم بين مندوبي العمال ، أي أعضاء لجنة المشاركة وبين الهيئة المستخدمة ، لا تعتبر بمثابة اتفاقيات جماعية ، لأنها تختلف مع الاتفاقيات

---

(1) المادة 91 من القانون رقم 90 ـ 11 المعدل والمتمم بالمادة 10 من الأمر رقم 96 – 21 " تتم مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة كما يأتي : بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على 20 عاملا على الأقل بواسطة لجنة المشاركة تضم مندوبي المستخدمين ، في مستوى مقر الهيئة المستخدمة.

(2) المواد 97 إلى 101 من القانون رقم 90 – 11 وكذا المرسوم التنفيذي رقم 90_ 289 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب مندوبي المستخدمين ج ر عدد 42 لسنة 1990 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 97 _ 248 المؤرخ في 8 جويلية 1997.

(3) انظر المواد 7 – 14 – 42 من القانون رقم 90 – 14 المؤرخ في 2 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم بالقانون رقم 91 – 30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 وبالأمر 96 – 12 المؤرخ في 10 جوان 1996 .

الجماعية من حيث مضمونها[1] وإجراءاتها الشكلية ، أطلق الفقه الفرنسي على هذا النوع من الاتفاقيات Les accords atypique أي الاتفاقيات من نوع خاص . تعرض المشرع الجزائري إلى بعض المواضيع التي تكون محل اتفاق بين أعضاء لجنة المشاركة والهيئة المستخدمة منها : الاتفاق على شروط كيفية ممارسة ورقابة تسيير الخدمات الاجتماعية[2] الاتفاق حول كيفية حساب 10 ساعات عمل في الشهر مدفوعة الأجر لصالح أعضاء لجنة المشاركة حتى يمارسوا عضويتهم[3].

إذن ممثلو العمال المؤهلون لإجراء عملية التفاوض الجماعي ، والتوقيع على الاتفاقيات الجماعية ، هم الممثلون النقابيون ، فما هي الشروط الواجب توافرها لاكتساب صفة الممثل النقابي ؟ وما علاقة المنظمة النقابية التمثيلية والمنظمة النقابية الأكثر تمثيلا بموضوع التفاوض الجماعي ؟ إجابة على هذه التساؤلات ، قسم هذا العنصر إلى جزأين يتناول الجزء الأول الشروط الواجب توافرها لاكتساب صفة الممثل النقابي ، ونخصص الجزء الثاني للعلاقة بين الصفة التمثيلية للمنظمة النقابية ، بموضوع التفاوض الجماعي .

---

(1) انظر الفصل الثاني " صلاحيات أجهزة المشاركة " خاصة المادة 94 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر .

(2) المادة 94 – 5 من القانون رقم 90 ـ 11 " للجنة المشاركة الصلاحيات التالية : 5) تسيير الخدمات الاجتماعية إذا اسند تسيير الخدمات الاجتماعية للمستخدم بعد موافقته تحدد اتفاقية تبرم بين لجنة المشاركة والمستخدم شروط وكيفيات ممارستها والرقابة .

(3) المادة 106 من القانون رقم 90 – 11 " يحق لمندوبي المستخدمين التمتع بحساب 10 ساعات عمل في الشهر مدفوعة الأجر من قبل المستخدم كوقت عمل ليمارسوا عضويته ما عدا خلال عطلتهم السنوية . تكون كيفيات حساب الساعات المخصصة على هذا النحو موضوع اتفاق مع المستخدم ".

1- الشرط الواجب توافرها في اكتساب صفة الممثل النقابي

يحق للعمال الأجراء ، الذين ينتمون إلى المهنة واحدة ، أو الفرع الواحد ، أو قطاع النشاط الواحد ، أن يؤسسوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية ، متى توفرت فيهم الشروط القانونية التالية [1] : التمتع بالجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ عشر سنوات عن الأقل ، التمتع بالحقوق المدنية و الوطنية ، أن يكونوا راشدين ، أن لا يكون قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية ، أن يمارس نشاطا له علاقة بنشاط المنظمة . فيما يتعلق بالشرطين الأول والثاني " التمتع بالجنسية الجزائرية ، وبالحقوق المدنية والوطنية " يعتبران شرطين عامين ، يجب توفرهما في كل من ينتخب ، أو يترشح لأي مهمة تمثيلية ، ولا يطرحان أي إشكال ، بينما تحتاج الشروط القانونية الأخرى إلى تحليل ومناقشة ، ففيما يتعلق بشرط توافر سن الرشد ورد عاما ، وغير دقيق فهل قصد المشرع الجزائري به السن الخاص بالانتخاب ، أم السن الخاص بالترشح للانتخاب ؟ . حدد المشرع الجزائري سن انتخاب ممثلي العمال في لجنة المشاركة بأكثر من 16 سنة[2] ، وهو السن الأدنى المقرر قانونا للتشغيل[3]، وفي اعتقادنا أنه نفس السن المعتمد لانتخاب الممثلين النقابين ، ما دام أن المهمة واحدة ، ألا وهي تمثيل العمال . اعتبرت أحكام قانون العمل 16 سنة معيارا ، لانتخاب

(1) المادة 6 من القانون رقم 90 – 14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي .

(2) المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 90 ـ 289 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 97 ـ 248 المؤرخ في 8 ماي 1997 : " يسجل المستخدم قانونا في القوائم الانتخابية كل العمال الذين تتجاوز سنهم 16 سنة .... "

(3) المادة 15 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر : " لا يمكن في أي حال من الأحوال ، أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة ، إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين ، التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما ".(4) المادة 43 من القانون المدني كل بلغ سن التمييز ولم يبلغ سن الرشد .... يكون ناقص الأهلية " المادة 83 من قانون الأسرة من بلغ سن التمييز ولم يبلغ سن الرشد طبقا للمادة 43 من القانون المدني تكون تصرفاته نافذة إذا كانت نافعة له وباطلة إذا كانت ضارة به وتتوقف على إجازة الولي أو الوصي فيما إذا كانت مترددة بين النفع والضرر ، وفي حالة النزاع يرفع الأمر للقضاء ".

ممثلي العمال ، و كذا الممثلين النقابيين وهو سن التمييز في القانون المدني يترتب عليه قابلية التصرف للبطلان[4] ، بينما اعتبر قانون الانتخابات سن 18 سنة معيارا ، لانتخاب أعضاء المجالس الشعبية المحلية(للبلدية والولاية) وكذا أعضاء المجلس الشعبي الوطني[1].

في اعتقادنا أنه كان على المشرع الجزائري ، أن يحدد سن انتخاب ممثلي العمال 18 سنة على غرار ما ذهب إليه قانون الانتخابات ، كما أن الاتفاقية الدولية المتعلقة بحقوق الطفل ، التي صادقت عليها الجمعية العامة في 20 نوفمبر 1989 ، والتي صادقت عليها الجزائر في 16 أفريل 1993 ودخلت حيز التنفيذ في 16 ماي 1993 عرفت الطفل على أنه : " كل شخص لم يبلغ 18 سنة " فكيف يمكن للطفل الذي لم يبلغ 18 أن يمارس مهمة انتخابية في إطار علاقات العمل ؟ .

هذا عن سن الانتخاب، أما عن سن الترشح للانتخاب، فلم يحدد المشرع سن الرشد القانوني الواجب توافره، فيمن يرغب الترشح لتأسيس المنظمة النقابية، عند تعرضه لشروط تأسيس المنظمة النقابية مكتفيا بشرط عام " أن يكونوا راشدين " فما هو سن الرشد القانوني، الواجب توفره في الأعضاء المؤسسين للمنظمة النقابية ؟ هل هو السن المنصوص عليه في أحكام الشريعة العامة، والمحدد 19 سنة كاملة ؟[2]، أم هو السن الذي اشترطه المشرع في المندوب النقابي، و ممثل العمال والمحدد 21 سنة كاملة يوم انتخابه ؟[3]. تطبيقا لمبدأ " الخاص يقيد العام " ، فإن السن المقررة قانونا للترشح للانتخابات، الخاصة بالتأسيس المنظمة النقابية للعمال، هي 21 سنة كاملة يوم الاقتراع ومن ثم كان على المشرع الجزائري، أن يحدد سن الرشد 21 سنة

---

(1) المادة 5 من الأمر 97 – 07 المؤرخ في 6 مارس 1997 المتضمن القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات " يعد ناخبا كل جزائري وجزائرية بلغ من العمر 18 سنة كاملة يوم الاقتراع ..."

(2) المادة 40 من القانون المدني الجزائري : " كل شخص بلغ سن الرشد متمتعا بقواه العقلية ، ولم يحجز عليه يكون كامل الأهلية لمباشرة حقوقه المدنية . وسن الرشد 19 سنة كاملة " .

(3) المادة 44 من القانون رقم 90 ـ 14 السالف الذكر : " يجب أن يبلغ المندوب النقابي أو ممثل العمال 21 سنة كاملة يوم انتخابه ...." .- المادة 97 فقرة 3 من القانون رقم 90 ـ 11 : " وينتخب مندوبو العمال من بين العمال المثبتين الذين تتوفر فيهم شروط الناخب ، البالغين 21 سنة كاملة .

كاملة، عند تعرضه للشروط الواجب توافرها في مؤسسي المنظمة النقابية ، من خلال المادة 6 فقرة 3 من القانون رقم 90 ـ 14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي . والحقيقة أن ليس هناك معيار دقيق ، لتحديد سن الأهلية لممارسة مختلف التصرفات القانونية ، فبينما اعتبرت الشريعة العامة 19 سنة كاملة معيارا لممارسة التصرفات القانونية اعتبر سن 21 معيارا للعضوية في لجنة المشاركة ، و25 سنة الترشح للمجالس المحلية [1] و 28 سنة للمجلس الشعبي الوطني[2] . بالإضافة إلى السن المقررة التي سبق بيانها ، اشترط المشرع الجزائري فيمن يرغب الترشح لمهمة تمثيلية نقابية، ألا يكون قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة يعتبر هذا الشرط غير معقول ، إذ لم يعد يساير الواقع العملي في الوقت الحالي ، حيث أن كل من عاصروا الثورة التحريرية أحيلوا على التقاعد بعد أن استوفوا الشروط القانونية [3] ، وبذلك وجب إلغاء هذا الشرط . كما اشترط المشرع فيمن يرغب الترشح لمهمة نقابية ، أن يمارس نشاطا له علاقة بنشاط المنظمة فمهمة المندوب النقابي الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال الذين انتخبوه ، ومن أهم تلك المصالح المادية تحسين ظروف العمل وشروطه .

استقراء للشروط القانونية ، يتضح أنه كان على المشرع ، أن يقيد أطراف التفاوض الجماعي ، خاصة ممثلي العمال بشرط المستوى الثقافي ، لما له من أهمية كبرى في عملية التفاوض الجماعي ، بل أن المستوى الثقافي وحده غير كاف ، يجب تدعيمه بتكوين خاص لهؤلاء الأعضاء ، حيث لاحظنا من الناحية العملية أن كثير من المواقف التي اتخذها ممثلو العمال دفاعا عن المصالح المادية للعمال مست بالمصالح

---

(1) المادة 93 من الأمر رقم 97 – 07 المتضمن القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات : " يكتسب كل ناخب أهلية الانتخاب إذا بلغ يوم الاقتراع 25 سنة كاملة ..".

(2) المادة 107 فقرة 2 من الأمر 97 ـ 07 السالف الذكر : " يشترط في المترشح للمجلس الشعبي الوطني : ـ أن يكون بالغا 28 على الأقل يوم الاقتراع .

(3) المادة 6 من القانون رقم 83 ـ 12 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم تتوقف وجوبا استفادة العامل من معاش التقاعد على استفاء الشرطين الآتيين : بلوغ العامل 60 سنة من العمر ..... قضاء 15 سنة على الأقل في العمل ".

الاقتصادية للمؤسسة ، مما عرض هذه الأخيرة إلى أزمة اقتصادية كانت نهاتها الغلق وتسريح العمال المعنيين كما أن العديد من الاتفاقيات الجماعية تضمنت أحكامها بنودا مخالفة للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بهما ، كما سنرى عند تعرضنا لمضمون الاتفاقيات الجماعية . بعدما تعرفنا على الشروط الواجب توافرها ، فيمن يرغب اكتساب صفة الممثل النقابي ننتقل للحديث عن شروط تأسيس المنظمة النقابية، باعتبارها الإطار الذي يمارس فيه المثل النقابي صلاحياته النقابية .

2- الشروط الواجب توافرها في المنظمة النقابية باعتبارها طرفاً في التفاوض الجماعي

تؤسس المنظمة النقابية عقب جمعية عامة ، تضم أعضاءها المؤسسين الذين توفرت فيهم الشروط السالفة الذكر ، كما يشترط أن تكون هذه الأخيرة تمثيلية داخل الهيئة المستخدمة . تحظى النقابة بتمثيل العمال بمرور 6 أشهر على تأسيسها القانوني [1] ، ويكون هذا التمثيل على مستويات مختلفة حسب اتساع رقعة نشاط المنظمة ، وبغض النظر عن أهمية التمثيل هذه ، فإن التعددية النقابية أدت إلى ظهور مقياس ثان للتمثيل وهو المقياس العددي فالقاعدة الديمقراطية تقتضي أن تكون النقابة ذات أولوية في التمثيل والتفاوض متى كانت تضم أكثر عدد من المنخرطين [2]. تعتبر المنظمة النقابية تمثيلية ، المنظمة التي تضم إليها حوالي 20% على الأقل من العدد الإجمالي للعمال الأجراء ، الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية أو المنظمة التي لها تمثيل 20 % على الأقل في لجنة المشاركة إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة [3].

(1) المادة 34 من القانون رقم 90 – 14 لمتعلق بكفيات ممارسة الحق النقابي : " تعتبر المنظمات النقابية ، للعمال الأجراء والمستخدمين، المكونة قانونا منذ 6 أشهر على الأقل وفقا لأحكام هذا القانون ، تمثيلية وطبقا للمواد 35 إلى 37 أدناه".

(2) عبد السلام ديب – قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية – دار القصبة للنشر طبعة 2003 ص 241 .

(3) المادة 35 فقرة 1 من القانون رقم 90- 14 المتعلق بكفيات ممارسة الحق النقابي المعدلة والمتممة بالمادة 6 من القانون رقم 91 – 30 : " تعتبر تمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة ، المنظمات النقابية للعمال التي تضم 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء ، الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية و / أو المنظمة النقابية التي لها تمثيل 20% على الأقل في لجنة المشاركة ، إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة " .

- الفقرة 2 من المنشور الوزاري رقم 149 المؤرخ في 19 نوفمبر 1990 المتعلق بتمثيل المنظمات النقابية للعمال الأجراء .

تعتبر تمثيلية على الصعيد البلدي، و المشترك بين البلديات والولائي والمشترك بين الولايات، أو الوطني اتحادات واتحاديات أو كنفدراليات العمال الأجراء، التي تضم 20% على الأقل من المنظمات النقابية ، التي تشملها القوانين الأساسية للاتحادات والاتحاديات أو الكنفدراليات عبر المقاطعة الإقليمية[1]. يتعين على المنظمات النقابية، واتحادات وفيدراليات وكنفدراليات العمال الأجراء، إبلاغ السلطات الإدارية المختصة بكل العناصر التي تمكنها من تقدير تمثيليتها ، لاسيما عدد منخرطيها واشتراكات أعضائها وفي حالة عدم إبلاغ السلطة المختصة خلال أجل لا يتجاوز الثلاثي الأول من السنة المدنية المعنية يمكن اعتبار تلك المنظمات النقابية غير تمثيلية[2].

وضع المشرع الفرنسي معايير دقيقة لتحديد تمثيلية المنظمات النقابية ، أهمها عدد المنخرطين فيها نسبة الاشتراكات ، خبرة وأقدمية المنظمة النقابية[3] غير أن الاجتهاد القضائي الفرنسي اعتبر أن معيار عدد المنخرطين معيارا أساسيا [4]، بينما يعد معيار الاستقلالية معيارا ثانويا [5].

تمنح صفة التمثيلية من قبل الجهة الإدارية المختصة ، بعد أن تتأكد هذه الأخير من توافر المعايير السالفة الذكر ، وإذا وقع نزاع حول صفة التمثيل يمكن الطعن في قرار انعدام صفة التمثيل أمام الجهة القضائية المختصة التي تبث في النزاع في أجل لا يمكن أن يتجاوز 60 يوما ، وبحكم نافذ بصرف النظر عن المعارضة والاستئناف[6] ، ويبدو أنه عملا بالمادة 7 من قانون الإجراءات المدنية يرجع الاختصاص للنظر في مثل

---

(1) انظر المادة 36 من القانون رقم 90 – 14 السالف الذكر .

(2) المادة 36 فقرة 2 و المادة 37 مكرر من القانون رقم 90- 14 المعدل بالأمر 96 – 12 السالف الذكر

(3) ***Art . L . 132-2 :** « La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères suivants : - les effectifs ; l'indépendance ; les cotisations l'expérience et l'ancienneté du syndicats ; l'attitude patriotique pendant l'occupation.*

(4) ***Cass-Soc.22 Mars 1972 BC V n 245;23 Fèvrier 1973 BC V n 107;3juin 1977 BC V n 272***

(5) ***Cass – Soc 12 Mai 1971 BC V n 350 ; 31 Janvier 1973 . BC V n 50 ; 17 octobre 1990 BC V n 154.***

(6) انظر الفقرة 2 من المادة 37 مكرر من القانون رقم 90- 14 المعدل والمتمم .

هذا النزاع إلى القاضي الإداري [1]. يمكن لأي منظمة نقابية تمثيلية أن تنشئ هيكلا نقابيا لضمان تمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضائه في أي مؤسسة عمومية أو خاصة، وفي أي مكان عمل متميز ، إذا كانت لها أماكن عمل متميزة [2].

يعين الهيكل النقابي مـن بـين أعضـائه ، النـدوب أو المنـدوبين النقـابيين المكلفـين بتمثيله لدى المستخدم في حدود النسب القانونية[3].

إن الفرع النقابي ما هو إلا هيكـل محـلي لنقابـة ولـيس لـه الشخصـية المعنويـة وبالتالي ليست له صفة التقاضي ومن ثم فلا يجـوز لـه ، أن يرفـع دعـوى أمـام الجهـات القضائية المختصة للدفاع عـن الحقـوق الماديـة والمعنويـة لمنخرطيـه ، وفي حالـة رفعهـا ترفض الدعوى شكلا لانعدام الصفة طبقا لنص المادة 459 من قانون الإجـراءات المدنيـة وهو ما ذهبت إليه المحكمة العليا قراراتها المتعددة[4] .

عنـدما لا تتـوفر في أي منظمـة نقابيـة الشرـوط المنصـوص عليهـا قانونـا يتكفـل بتمثيل العمال ممثلون ينتخبهم مجموع العمال الأجراء لضرورة التفاوض الجماعي،

---

(1) عبد السلام ديب – قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية – دار القصبة للنشر طبعة 2003 ص 241.

(2) انظر المادة 40 من القانون رقم 90 – 14 المذكور أعلاه .

(3) المادة 41 من نفس القانون المذكور أعلاه : من 20 إلى 50 عاملا أجيرا واحد ، من 51 إلى 150 عاملا مندوبان، من 151 إلى 400 عامل 3 مندوبين ، من 401 إلى 1000 عامل 5 مندوبين ، من 1001 إلى 4000 عامل 7 مندوبين، من 4001 إلى 16000 عامل 9 مندوبين ، أكثر من 16000 عامل 13 مندوب .

(4) الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا قرار رقم 135960 المؤرخ في 1996/12/17 الصادر على إثر الطعن بالنقض في الحكم القاضي برجوع العامل إلى منصب عمله حيث أن الدعوى رفعت من طرف الفرع النقابي للمؤسسة المدعى عليه ، وحيث أن الفرع النقابي ليس له شخصية قانونية عملا بأحكام القانون رقم 90 – 14 مما يعد الحكم المطعون فيه الذي قبل الدعوى المرفوعة من طرف الفرع النقابي خرقا للمادة 459 من قانون الإجراءات المدنية .

- الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا قرار رقم 149274 المؤرخ في 1997/12/19 حيث أنه بالرجوع إلى الحكم المستأنف وإلى القرار المطعون فيه ، أن الدعوى الحالية أقيمت ضد الفرع النقابي ، حيث أن الفرع النقابي ما هو إلا هيكل محلي ، ليست له الشخصية المعنوية ، ومنه ليست له الأهلية ولا الصفة ، مما يجعل الدعوى الحالية المرفوعة مخالفة للمادة 459 من قانون الإجراءات المدنية . القراران مذكوران لدى – ديب عبد السلام قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية – المرجع السالف الذكر ص 238 و 239 .

والوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسـويتها ، كـما يتكفـل تمثيـل العـمال في المؤسسات التي تشغل أقل من 20 عامل ممثلا واحدا ينتخبه مبـاشرة مجمـوع العـمال الأجراء لضرورة التفاوض الجماعي والوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها [1].

يجب أن يبلغ المندوب النقابي أو ممثل العمال 21 سنة كاملة يوم انتخابه وأن يتمتع بحقوقه المدنية والوطنية وأن تكون له أقدمية لا تقل عن سنة واحدة في الهيئة المستخدمة [2]. متى توفرت الشروط القانونية السالفة الذكر في المنظمة النقابية ، يصرح بتأسيسها بعد أن يودع تصريح التأسيس ، بناء على طلب أعضائها المؤسسين لدى السلطة العمومية المختصة[3]، متمثلة في والي الولاية ، إذا كانت ذات طابع بلدي أو بلدي مشترك أو ولائي وإلى وزير العمل ، إذا كانت ذات طابع ولائي مشترك أو وطني[4] .

يرفق تصريح التأسيس بملف، يشتمل قائمة تحمل أسماء وتوقيع الأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة والإدارة، وكذا حالتهم المدنية ومهنتهم ، وعناوين مساكنهم نسختان مصادق عليهما من القانون الأساسي ، ومحضر الجمعية العامة التأسيسية[5] .

يجب أن يذكر في القانون الأساسي للمنظمة النقابية تحت طائلة البطلان الأحكام التالية :

هدف المنظمة وتسميتها ومقرها، المجال الإقليمي للمنظمة، فئات الأشخاص والمهن والفروع وقطاعات النشاط المذكورة في هدفها[6]. يجب على السلطة العمومية المختصة أن تسلم الأعضاء المؤسسين وصل تسجيل تصريح التأسيس خلال مدة 30 يوما على الأكثر من إيداع الملف[7] ، غير أن المشرع الجزائري لم يبين الآثار القانونية ،

---

(1) انظر المادة 42 من القانون رقم 90 – 14 السالف الذكر

(2) انظر المادة 44 من القانون رقم 90- 14 السالف الذكر.

(3) المادة 8 فقرة 1 من القانون رقم 90 – 14 : " يصرح بتأسيس المنظمة النقابية : * بعد إيداع تصريح التأسيس لدى السلطة العمومية المعنية المنصوص عليها في المادة 10 أدناه .

(4) انظر المادة 10 من القانون رقم 90 ـ 14 السالف الذكر .

(5) المادة 9 من القانون رقم 90 ـ 14 السالف الذكر

(6) المادة 21 من نفس القانون المذكور أعلاه .

(7) المادة 8 فقرة من القانون رقم 90 – 14 السالف الذكر.

المترتبة على سكوت السلطة العمومية المختصة بعد انتهاء الآجال المحددة قانونا ، علما أن كل القواعد المرتبطة بالمواعيد هي من النظام العام فهل يعتبر سكوت هذه الأخيرة بمثابة قرار بالقبول ، كما هو الشأن في القرارات الإدارية ؟[1]. يتضح مما سبق أن الطرف المؤهل قانونا لتمثيل العمال أثناء التفاوض الجماعي ، هي المنظمات النقابية التمثيلية ، التي تتوفر فيها شروط التمثيل النقابي . إن مبدأ تبرير وجود التمثيلية لدى المنظمات النقابية ، يهدف إلى إبعاد توقيع الاتفاقيات مع أي تجمع للعمال غير ، وهو ما أقره مجلس الدولة الفرنسي[2].

في غياب المنظمة النقابية التمثيلية أو انعدام شروط التمثيل ، يمثل العمال ممثلون منتخبون مباشرة من مجموع العمال لضرورة التفاوض الجماعي والوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها غير أن الإشكال الذي يطرح يتعلق بالمؤسسات التي تشغل أكثر من 20 عاملا وأقل من 50 عاملا ليس لعمال هذه المؤسسة الحق في انتخاب أكثر من ممثل واحدا للتفاوض والمؤسسة التي تشغل من 51 إلى 150 عاملا ينتخب عمالها ممثلان[3] علما أن ممثل واحد أو ممثلان ليس لهم الحق في التفاوض الجماعي، كون التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة ، تقوم به لجان متساوية الأعضاء يتراوح عدد كل طرف بين 3 و7 أعضاء ، أما المؤسسات التي يقل عدد عمالها عن 20 عاملا ليس لعمالها الحق في انتخاب أي ممثل .

---

(1) المادة 169 مكرر من قانون الإجراءات المدنية .

(2) قضى القرار المؤرخ في 1 مارس 1951 أن مصطلح المنظمات النقابية ، لا يمكن أن يقصد سوى النقابات المؤسسة وفقا للشروط الواردة في الباب الثالث من قانون العمل وهذا يعني أن أي تجمع للعمال غير نقابي ، هو غير مؤهل للمشاركة في إبرام الاتفاقيات الجماعية فلجنة المؤسسة Le comité d'entreprise التي لا تعد تنظيما نقابيا ، وبالتالي لا يحق لها إبرام الاتفاقية الجماعية . إن قرار مجلس الدولة هذا جاء تطبيقا للمادة 411-17 من قانون الفرنسي المؤرخ في 13 نوفمبر 1982 ، والتي تقضي صراحة على أن : " المنظمات النقابية للعمال المؤسسة طبقا لأحكام القانون هي الوحيدة المؤهلة للتفاوض للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل وتستثنى كل الجمعيات مهما كان موضوعها "

(3) انظر المادة 41 من القانون رقم 90 – 14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدلة بالقانون رقم 91 – 30 .

تعتبر هذه المواضيع من القيود التي تدخل فيها المشرع ليحد من حرية الأطراف وخاصة العمال ، والأصل أن المشرع في ظل القانون الجديد لا يتدخل إلا في المواضيع المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي .

رغم أن الحرية النقابية حق دولي[1] ، وحق دستوري [2] ، غير أنه من الناحية العملية نجد سيطرة مطلقة لنقابة واحدة (الاتحاد العام للعمال الجزائريين) ، حيث أن جميع الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية تبرم من طرف الفيدراليات الوطنية التابعة لها ، بل حتى العقد الاقتصادي والاجتماعي الذي يعد إطارا عاما لكافة الاتفاقيات الجماعية ، تم التفاوض حوله والتوقيع عليه من قبل منظمات أرباب العمل من جهة ، والإتحاد العام للعمال الجزائريين ممثلا في أمينه العام ، دون حضور باقي المنظمات النقابية الأخرى التمثيلية على المستوى الوطني [3]، فهل يرجع السبب في ذلك إلى الشرعية التاريخية لهذه المنظمة النقابية ، أما لخبرتها وقدرتها على الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال الأجراء ؟ أم هو إقصاء صريح من قبل الجهات الرسمية لتلك المنظمات النقابية التمثيلية المعتمدة قانونا ، علما أن المنازعات الجماعية والإضرابات الكثيرة التي شهدها قطاع الوظيفة العمومية ، لم تستطع هذه النقابة " الاتحاد العام للعمال الجزائريين " ، ولا الحكومة حلها ، لكون الاتحاد العام للعمال الجزائريين لا يمثل الأغلبية في مثل هذه القطاعات ، بل تسيطر عليها منظمات مستقلة .

---

(1) المادة 2 فقرة من الاتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة الحرية النقابية وحماية الحق النقابي : " للعمال وأصحاب العمل دون تمييز من أي نوع ، الحق في إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات ، ولهم كذلك دون أن يرتهن ذلك بغير القواعد المنظمة المعنية الحق في الانضمام إلى تلك المنظمات ، وذلك دون ترخيص مسبق " .

(2) المادة 56 من دستور 1989 المعدل والمتمم بدستور 1996 : " الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين " .

(3) ظهر العقد الاقتصادي والاجتماعي في الاتفاقية الجماعية كإطار عام للقطاع الاقتصادي الخاص الموقع عليها من قبل الثنائية الاتحاد العام للعمال الجزائريين و فدراليات أرباب العمل بتاريخ 28 / 09 / 2006 ومن قبل الثلاثية يوم 2006/09/30 .

❑ ثانياً : مفهوم المستخدم باعتباره طرفاً أصلياً في التفاوض الجماعي

تبرم الاتفاقية الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال ، كما تبرم بين مجموعة من المستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة وبين منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى[1]. فمن هو المستخدم الذي يعد طرفا أساسيا في إبرام الاتفاقية الجماعية الخاصة بالمؤسسة ؟ . لم يضع المشرع الجزائري تعريفا خاصا بالمستخدم ، بل تعرض إليه من خلال تعريف العمال الأجراء [2] ، على خلاف ذلك عرفه المشرع المصري على أنه : " كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملا أو أكثر لقاء أجر "[3]

فالمستخدم إذن هو كل شخص طبيعي أي فرد ، أو معنوي يستخدم عاملا أو أكثر مقابل أجر ، وذلك بغض النظر عن نوع النشاط الذي يقوم به مستعينا في سبيل تحقيق ذلك النشاط ، بجهود أشخاص طبيعيين يعملون تحت إشرافه[4].

1- شروط تحديد المستخدم في المؤسسات البسيطة

يرى بعض الفقه أن المستخدم هو الشخص القانوني ، الذي يرتبط بالعامل بعقد عمل والذي يكون العامل بموجبه تابعا له ، ويلتزم تجاه العامل بما يتولد عن العقد ، أو يرتبه قانون العمل من التزامات على أن يضمن في ذمته المالية تنفيذ هذه الالتزامات [5]. لا يشترط في صاحب العمل أن يكون أداؤه لعمله ، بقصد الربح ، إذ لا أهمية للنشاط

---

(1) المادة 114 فقرة 3 من القانون رقم 90 ـ 11 المتضمن علاقات العمل السالف الذكر.

(2) المادة 2 من القانون رقم 90 ـ 11 المتعلق بعلاقات العمل : " يعتبر عمالا أجراء في مفهوم هذا القانون ، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا ، مقابل مرتب في إطار التنظيم ، ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص ، يدعى مستخدم .

(3) انظر المادة 1 فقرة ب من قانون العمل المصري الحالي تحت رقم 12 لسنة 2003 .

(4) الأستاذ على عمارة – قانون العمل الجديد – رقم 12 لسنة 2003 الطبعة الرابعة ص 77

(5) الدكتور فتحي عبد الصبور – الوسيط في قانون العمل – طبعة نادي القضاة سنة 1985 ص 206

الذي يمارسه ، وإنما المهم هو أن يكون مالكا لرأس المال أو صاحب سلطة على من يعملون تحت إدارته[1] ومن ثم فإن العلاقة التي تربط الجمعيات الخيرية والثقافية والدينية بالأفراد الذين تستخدمهم لمساعدتها في تحقيق أهدافها ، تعتبر علاقة عمل ، متى كان هؤلاء الأفراد خاضعين لإشراف وتوجيه الجمعية أو الهيئة [2]، ونفس الشيء يطبق النوادي الثقافية والرياضية ، النقابات ، دور الحضانة ومعاهد التعليم الحر[3]. كما لا يشترط أن يكون المستخدم حائزا على إجازات علمية أو من ذوي الخبرة الفنية أو الاجتماعية أو الاقتصادية ، لأن عبارة مستخدم وردت مطلقة ، تشمل كافة المشروعات التجارية والصناعية سواء كانت فردية ، أو اتخذت شكل شركة[4] . ثار جدلا بين فقهاء قانون العمل حول اشتراط مزاولة المستخدم لمهنته على سبيل الاحتراف ، اشترط بعض الفقه أن يكون صاحب العمل محترفا ، أي متخذا العمل مهنة أو حرفة ، ومن ثم فإن الشخص الذي يعهد إلى شخص آخر، بتأدية عمل له ، دون أن يتخذ من هذا العمل مهنة أو حرفة له ، لا يعتبر صاحب عمل ، ولا يطبق عليه قانون العمل[5] مستندين في ذلك إلى أن عقد العمل ، هو العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يشتغل تحت إدارة صاحب العمل ، أو إشرافه مقابل أجر ، لذا رأى أنصار هذا الاتجاه وجوب

---

(1) - Camerlynck (GH) – Gerard lyon caen – droit du travail – Préc - n55p96 .

وانظر الدكتور علي عوض حسن – الوجيز في شرح قانون العمل الجديد – دار المطبوعات الجامعية الاسكندرية طبعة 2003 ص 39.

(2) انظر الدكتور محمد عزمي البكري – رئيس محكمة الاستئناف – قانون العمل الجديد – دار محمود للنشر والتوزيع القاهرة – 2002 ص 70 . وانظر أيضا الدكتور عبد الغني عمر الرويمض – علاقات العمل الفردية في القانون الليبي – دار الكتاب الوطنية بنغازي –طبعة 1997 ص 118 . وانظر كذلك الدكتور توفيق حسن فرج – قانون العمل في القانون اللبناني وقانون المصري الجديد – الدار الجامعية بيروت 1986 ص 214 .

(3) انظر الدكتور لبيب شنب – شرح أحكام قانون العمل الطبعة 5 ص 25 والدكتور علي عمارة ص 78 السيد عيد نايل – شرح قانون العمل الجديد ص 145 . انظر كذلك الدكتور عبد الغني عمر الرويمض – علاقات العمل الفردية في القانون الليبي – دار الكتاب الوطنية بنغازي –طبعة 1997 ص 118 . انظر كذلك الدكتور توفيق حسن فرج – قانون العمل في القانون اللبناني وقانون المصري الجديد – الدار الجمعية بيروت 1986 ص 214

(4) - Camerlynck (GH) – Gerard lyon caen – droit du travail – 1972 n2 p2 .

وانظر الدكتور علي عوض حسن– الوجيز في شرح قانون العمل الجديد طبعة 2003 ص 39 .انظر الدكتور عبد الله مبروك النجار – مبادئ تشريع العمل دار النهضة العربية القاهرة – الطبعة الرابعة 2004 ص 112 .

(5) انظر محمد حلمي مراد – الوجيز في شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية – المرجع السالف الذكر ص 192و193 والدكتور فتحي عبد الصبور – الوسيط في قانون العمل – طبعة 1985 ص53 – و الدكتور السيد عيد نايل ص 144

تحقق الاحتراف في صاحب العمل ، ما دام أن العامل يمارس نشاطه ، تحت رقابته وإشرافه ، ومتى تخلف شرط الاحتراف خضع العقد إلى الأحكام العامة الواردة في القانون المدني .

فالمقصود بصاحب العمل عند هؤلاء الفقهاء هو كل شخص طبيعي أو اعتباري يتخذ من العمل الذي يزاوله حرفة أو مهنة ، إما بقصد الربح كالمحامين والأطباء وأصحاب المصانع الشركات التجارية وغيرها ، وإما لتحقيق أغراض اجتماعية ثقافية كالجمعيات ومعاهد التعليم الخاصة . ذهب الاتجاه الغالب في الفقه والقضاء ، إلى أنه لا يشترط أن يكون صاحب العمل محترفا للعمل ، ومن ثم فمن يتعاقد مع عامل للقيام بعمل مؤقت أو عرضي يعد صاحب عمل وينطبق عليه قانون العمل[1]، وهو ما ذهبت إليه محكمة النقض المصرية إذ اعتبرت بأن لفظ صاحب العمل ورد في النصوص القانونية بصيغة مطلقة ، دون اشتراط امتهانه واحترافه لعمله . إن حصر لفظ صاحب العمل على الذي يمتهن أو يحترف العمل الذي يزاوله ، يعد تقيدا لمطلق النص وتخصيصا لعمومه ، بغير مخصص وانحرافا عن عبارته الواضحة ، وفي ذلك خروج عن مراد المشرع[2] .

توقع الاتفاقية الجماعية من قبل صاحب العمل أي المستخدم ، أو مجموعة من المستخدمين بصفة انفرادية ، كما توقع من قبل منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين أضفى بعض الفقه صفة التنظيم النقابي على المهن الحرة ذات الإطار المنظم[3] ، وهو أيضا ما أقره مجلس الدولة الفرنسي إذ اعترف للمجلس الأعلى

---

(1) - أهاب إسماعيل – الوجيز في قانون العمل طبعة 1976 – ص157 والدكتور حسن كيرة - أصول قانون العمل ص 150 - الدكتور عبد الحميد قطب بلال – الموسوعة العمالية – قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 – الطبعة 1 دار الكتب والوثائق القومية القاهرة 2003 ص 16

(2) - محكمة النقض المصرية قرار رقم 193 / 41 جلسة 24 / 4 / 1976 - القرار مذكور في مرجع الدكتور محمود سلامة جبر – الوسيط في عقد العمل الفردي – الجزء الأول – الطبعة 1 القاهرة ص 17 .

(3) - *Michel despax – Droit du travail – op.cit . P 324*

للموثقين بصفة التنظيم النقابي ، ومن ثم له الحق في إبرام الاتفاقيـات الجماعيـة باسـم أعضـائه [1]، واعتـبر هـذا القـرار عـدولا عـن القـرارات السـابقة ، التـي لم تعـترف للمنظمات المهنية بحق التفاوض الجماعي و إبرام الاتفاقيات الجماعية [2].

2- تحديد المستخدم في المؤسسات الكبرى ذات الفروع المتعددة

إذا كان تحديد المستخدم أمر سهلا في المؤسسات البسيطة ، فإن تحديده يبدو أمر صعبا في الشركاء الكبرى ذات الفروع والوحدات المتعددة، حيث يتعاقد العامل مع شركة لا تتمتع بالاستقلال الاقتصادي لأنها تخضع لرقابة وسيطرة شركة أخرى، فهل يعتبر صاحب العمل الشخص الذي تعاقد مع العامل؟ أم أن تحديد صاحب العمل يتم في ضوء الوحدة الاقتصادية التي ترتبط بها مجموعة الشركات ؟ كما هو الحال بالنسبة للشركات المتعددة الجنسيات وكذلك بالنسبة للعديد من شركات البترول، أو شركات الفنادق الكبرى وغيرها. تبدو صعوبة تحديد صفة المستخدم عندما تتجزأ وظائفه[3]، خاصة بعد التطور الحديث في نظام الشركات، ودخول الاستثمارات الأجنبية، فقد تكون هناك شركات أم تتولى السيطرة والرقابة على شركات الفرع، وكل من هذه الشركات تتمتع بالشخصية المعنوية المستقلة عن الأخرى من الناحية القانونية، أما من الناحية الاقتصادية والاجتماعية فهي تشكل وحدة اقتصادية من مجموع الشركات بحيث تقوم كل منهما بدور معين في هذه المجموعة فتختص إحداها بالتمويل والأخرى بالإنتاج والثالثة بعملية التسويق . فكيف تتحدد صفة المستخدم ، فهل المستخدم هو الشخص المعنوي الذي تعاقد مع العامل ؟ أم هو مسؤول

(1) *- Cass 6 novembre 1959, Bull Civ 1987 . et voir Paul – Henri " Les conventions et accords collectifs de travail ".op.cit. p 19.*

(2) *. Jean – Pierre CHAUCHARD – Recueil7 Conventions et accords collectifs de travail Droit de la négociation collective . édition Dalloz 1995 P12 note 89. .*

(3) انظر الدكتور حسام الأهواني – شرح قانون العمل ط 1991 ص 118

الوحدة الاقتصادية التي ترتبط بها مجموعة الشركات ؟ إجابة على هذه الإشكالية، يرى جانب من الفقه ضرورة التفرقة بين حالتين هما[1]:

الحالة الأولى : إذا كانت الشركات في مجموعها متداخلة فيما بينها، فإن فكرة وحدة المشروع تلعب دورا هاما في تحديد المستخدم، حيث تعتبر الشركات مشروعا واحدا ويحق للعامل أن يرجع بحقوقه على أي شركة من الشركات المجموعة، أي يتعدد صاحب العمل بالنسبة له .

أما في الحالة الثانية: فإن المستخدم يجب أن يكون الشركة التي تستفيد فعلا من عمل العامل ، بالرغم من أنها لم تتعاقد معه ، وفي حالة قيام العامل بنشاطه لحساب عدة شركات ، فإنه يحق له المطالبة بحقوقه في مواجهة إحداها ، وإن لم يتعاقد معها ، ولذلك لم يعد مجرد التعاقد مع العامل ، أو الالتزام بأجر العامل ، هو المعيار الحاسم والكافي في تحديد المستخدم وإنما يكون المعيار في تحديده هو بمن يدين له العامل بالتبعية القانونية [2]. طبقا لهذا المعيار تكون الشركة الأم هي صاحبة العمل ، إذا كانت تملك فعلا سلطة التوجيه والإشراف بالنسبة لعمال شركة الفرع ، التي تكون قد تعاقدت مع العمال وتدفع لهم أجورهم باسم الشركة الأم. كما يجب التمييز بين المستخدم ، والمدير المسؤول عن المؤسسة فالمستخدم هو الشخص الذي يمتلك المؤسسة ، إذا كانت مؤسسة خاصة ، أو الشخص المعنوي إذا كانت عامة ، وعليه في كلتا الحالتين الالتزام بما ورد في العقد أو النصوص القانونية من أحكام أما المدير المسؤول عن المؤسسة ، هو الشخص الطبيعي ، الذي يمارس سلطة الإشراف

---

(1) انظر الدكتور حسام الأهواني – المرجع السالف الذكر ص 126 . والدكتور سعيد عبد السلام – الوسيط في شرح قانون العمل الجديد ص 114

(2) انظر الدكتور سلامة عبد التواب عبد الحليم – المرجع السالف الذكر . ص 21

والتوجيه على العمال بصفته ممثلا عن الشخص المعنوي[1]. كما أن قيام العامل ببعض الأعمال القانونية بالوكالة عن المستخدم ، لا تجعله صاحب عمل ، فلا يوجد ما يمنع قانونا من أن يعهد صاحب العمل إلى أحد عماله بإبرام التصرفات القانونية لحسابه إلى جانب ما يباشره من أعمال مادية وفنية أخرى[2].

يتبين مما سبق أن الأطراف الأصليين في الاتفاقية الجماعية ، هم الأطراف المحررون والموقعون لها وهم يختلفون باختلاف طبيعة الاتفاقية ونوعها فإذا كانت الاتفاقية الجماعية متعلقة بالمؤسسة Une convention d'entreprise ، فهي تبرم بين الممثلين النقابيين للعمال من جهة ، وبين المستخدم من جهة أخرى[3]، وأمثلة هذه الاتفاقيات من الناحية العملية كثيرة

تم الاعتماد على البعض منها في موضوعنا هذا [4]، أما إذا كانت الاتفاقية الجماعية خاصة بالقطاع Une convention de branche ، فإنها تبرم بين مجموعة مستخدمين ، أو منظمة أوعدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة وبين

---

(1) انظر الدكتور سلامة عبد التواب عبد الحليم – رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق – المرجع السالف الذكر ص 18. انظر الدكتور عبد الغني عمر الرويمض – علاقات العمل الفردية في القانون الليبي ص 119.

(2) محكمة النقض المصرية قرار رقم 31/3ق - جلسة 1965/05/24 القرار مذكور في مرجع الدكتور سلامة عبد التواب عبد الحليم ص 19 .

(3) المادة 114 فقرة 2 من القانون رقم 90 – 11 : " تبرم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال " .

(4) الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك المحررة بالجزائر العاصمة في 22 نوفمبر 1994 ، المبرمة بين المديرية الوطنية لمؤسسة سوناطراك ، ممثلة من قبل المدير العام من جهة وممثلي النقابة الوطنية لعمال مؤسسة سوناطراك التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين من جهة أخرى . والاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز المحررة بالجزائر العاصمة في 29 ديسمبر 1991 ، المبرمة بين المدير العام للمؤسسة من جهة وبين النقابة الوطنية لمؤسسة سونالغاز التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين ، كذا ممثلي الرابطة الإسلامية للطاقة من جهة أخرى ، عدلت هذه الاتفاقية سنة 1997. والاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر المحررة بالمحمدية الجزائر العاصمة يوم 16 جويلية 2003 المبرمة الرئيس المدير العام للمؤسسة من جهة ، وبين فيدرالية عمال البريد والمواصلات التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين

والاتفاقية الجماعية لمؤسة نفتك NAFTEC المحررة بالجزائر العاصمة يوم 07 /06 / 1998 المبرمة بين الرئيس المدير العام للمؤسسة من جهة ، والنقابة الوطنية لعمال المؤسسة التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين من جهة أخرى.

منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال الأجراء من جهة أخرى [1] ، و لقد اعتمدنا في موضوعنا هذا على مجموعة

من هذه الاتفاقيات الجماعية أيضا[2]. بعدما تعرفنا على الأطراف الأصليين في التفاوض الجماعي ، الذين يحق لهم إبرام الاتفاقيات الجماعية والتوقيع عليها ، ننتقل إلى الفرع الثاني للحديث عن الأطراف المنظمة للاتفاقية الجماعية.

الفرع الثاني : الأطراف المنضمة للاتفاقيات الجماعية

يعتبر الانضمام إلى الاتفاقية الجماعية ، خاصية تتميز بها هذه الأخيرة ، إذ الأصل أن تكون هذه الأخيرة مفتوحة ، لا تنحصر في الأطراف الأصليين الموقعين عليها بل يمكن أن تضم أطرافا آخرين لم يشاركوا في عملية التفاوض عند إبرامها ، ولم يوقعوا عليها بعد الاتفاق على أحكامها.أجاز المشرع الجزائري لغير الأطراف الأصليين الانضمام إلى الاتفاقيات الجماعية بموجب اتفاق مشترك توقعه الأطراف المنضمة إليها[3]، وهو ما ذهب إليه كل من التشريع المصري[4]، والتشريع الفرنسي[5].

. (1) - ***Gabriel .Guéry – Pratique du droit du travail– 10 édition 2001 Montchrestien P45***

(2) الاتفاقية الجماعية للعمل الخاصة بصناديق الضمان الاجتماعي المبرمة بين كل من المدير العام لصندوق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء ، والمدير العام للصندوق الوطني للعمال غير الأجراء ، و المدير العام للصندوق الوطني للتقاعد ، والمدير العام لصندوق التأمين على البطالة من جهة ، وبين الفيدرالية الوطنية لعمال صناديق الضمان الاجتماعي التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين المحررة بالجزائر العاصمة بتاريخ 25 أفريل 1997 . و الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري المحررة بالجزائر العاصمة في 15 جانفي 2006 .

(3) المادة 116 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر: " عندما تخص الاتفاقيات الجماعية عدة مؤسسات مستخدمة تلزم هذه الأخيرة شريطة أن يكون ممثلو العمال والمستخدمين لهذه المؤسسات أطرافا فيها ، أو أن ينضموا إليها باتفاق مشترك "

(4) المادة 120 من قانون العمل المصري الجديد رقم 12 لسنة 2003: " يجوز للمنظمات النقابية وأصحاب الأعمال ومنظماتهم من غير طرفي الاتفاقية الجماعية الانضمام إلى الاتفاقية بعد نشرها بالوقائع المصرية وذلك بناء على اتفاق بين الطرفين الراغبين في الانضمام ودون حاجة إلى موافقة طرفي الاتفاقية الأصليين . ويكون الانضمام بطلب موقع من الطرفين يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة " .

(5) ***Art . L . 132-9 :*** « ***Peuvent adhérer à une convention ou un accord collectif toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article L . 132-2 du présent titre ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou des employeurs pris individuellement .***

لم تكتف بعض التشريعات العمالية بالانضمام إلى الاتفاقيات الجماعية ، بل أجازت توسيع سريانها أي مد نطاقها بقرار إداري ، ليشمل فئة أو عدة فئات من العمال وأصحاب العمل لم يكونوا من بين أطرافها المتعاقدة دون أن يكونوا قد اختاروا ذلك بإرادتهم . لم يحدد المشرع الجزائري ، الإجراءات الشكلية الواجب إتباعها من قبل الأطراف المنضمة إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل ، ولا إلى إجراءات توسيعها ، وفي غياب تلك الإجراءات ، اعتمدنا على ما ذهب إليه التشريع الفرنسي . وقوفا على هاتين المسألتين قسم هذا الفرع إلى عنصرين ، يتناول العنصر الأول إجراءات الانضمام إلى الاتفاقية الجماعية ونخصص العنصر الثاني لإجراءات توسيعها .

❑ أولاً : إجراءات الانضمام إلى الاتفاقيات الجماعية

يعتبر بعض الفقهاء ، أن انضمام الأطراف إلى الاتفاقية الجماعية ، تصرف بالإرادة المنفردة ، يسمح للأطراف المنضمة الدخول في علاقات تعاقدية دون الحصول على موافقة الأطراف الأصلية الموقعة عليها ، بينما يعتبر جانب آخر من الفقه أن الانضمام إلى الاتفاقية الجماعية للعمل عقد ، أبرم بين الطرفين طالبي الانضمام بعد أن درسا أحكام الاتفاقية الموقعة ، وتأكدا معا من إمكانية الاستفادة منها[1]. من أجل تسهيل تطبيق الاتفاقيات الجماعية على الأطراف المنضمة ، لا يشترط أن يتم الانضمام إليها في وقت محدد بل يمكن أن يتم في أي وقت يراه الأطراف المنضمون مناسبا ، وهو ما ذهب إليه الاجتهاد القضائي الفرنسي [2].

سمحت كثير من قوانين العمل لمختلف الدول العربية لغير الأطراف الأصليين الانضمام إلى الاتفاقيات الجماعية ، بموجب اتفاق مبرم بين الطرفين طالبي الانضمام ،

(1) - *Jean – Pierre CHAUCHARD (conventions et accords collectifs de travail – Droit de la négociation collective) Recueil 7 conventions collectives – édition Dalloz 1997 . page 7 n 43 et 44.*

(2) - *Cass . Soc . 1 Décembre 1983 , Bull . Civ . V . n 589 .*

كما أنها لم تشترط موافقة و إعلام الأطراف الأصلية بالانضمام[1] . إذا كانت أغلبية التشريعات العمالية العربية لم تشترط موافقة ولا تبليغ الأطراف الأصلية بالانضمام إلى الاتفاقيات الجماعية ، فإن بعض التشريعات منها اشترطت تبليغ الأطراف الأصلية[2] ، مقتدية في ذلك لما ذهب إليه المشرع الفرنسي[3]. وللمشرع التونسي موقفا خاصا من موضوع الانضمام إلى الاتفاقيات الجماعية ، إذ أنه سمح لغير الأطراف الأصليين الانضمام إلى الاتفاقية المشتركة للمؤسسة ، شريطة أن توافق الأطراف الأصلية على ذلك [4].

يبدأ سريان تطبيق أحكام الاتفاقية الجماعية على الأطراف المنضمة إليها بعد احترام الإجراءات الشكلية المنصوص عليها قانونا ، فالتشريع الفرنسي اشترط تطبيق نفس الإجراءات الشكلية المطبقة على الاتفاقيات الجماعية الأصلية ، منها إلزام الطرف الأكثر استعجالا إيداع نسخة منها لدى مصالح الوزارة المكلفة بالعمل ، كما يجب عليها إيداع نسخة لدى كتابة ضبط مجلس العمال au secrétariat – greffe du conseil prud'hommes de [5]. بينما اكتفى كل من المشرع المغربي[6] والمشرع التونسي

---

(1) انظر المادة 94 من قانون العمل السوري – والمادة 10 من قانون العمل اللبناني – والمادة 22 من قانون العمل الليبي – والمادة 120 من قانون العمل المصري – المادة 33 فقرة 2 من قانون العمل اليمني .

(2) المادة 110 من مدونة الشغل المغربية : " يمكن لكل منظمة نقابية ، أو لكل منظمة مهنية للمشغلين ، أو لكل مشغل الانضمام لاحقا إلى اتفاقية شغل جماعية ليس طرفا من أطراف مؤسسيها . يبلغ الانضمام برسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل إلى أطراف اتفاقية الشغل الجماعية ....." .

المادة 79 فقرة 2 من قانون العمل الموريتاني تحت رقم 2004 / 017 المتضمن مدونة الشغل : " تبلغ الأطراف المنضمة إلى الأطراف المتعاقدة هذا الانضمام ، عن طرق رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالاستلام " .

(3) انظر المادة 132 – 9 فقرة 3 من قانون العمل الفرنسي :

L'adhésion est notifiée aux signataires de la convention ou de l'accord en outre , fait l'objet du dépôt prévu à l'article L . 132 – 10 à la diligence de son ou des ses autres .

(**4**) *Art 46 du code du travail Tunisie* **:** « ***Toute organisation syndicale de travailleurs ou d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs , ou tout employeur qui n'est pas partie à la convention collective d'établissement , peut y adhérer ultérieurement avec le consentement des parties contractantes*** ».

(5) انظر المادة 132 – 9 فقرة 2 و 3 من قانون العمل الفرنسي السالفة الذكر .

(6) المادة 110 فقرة 2 من مدونة الشغل المغربية : " يبلغ الانضمام برسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل إلى أطراف اتفاقية الشغل الجماعية ، وإلى كتابة الضبط بالمحكمة الابتدائية النافذة بدائرتها الاتفاقية المذكورة ".

بإيداع اتفاق الانضمام لدى كتابة الضبط بالمحكمة الابتدائية المختصة إقليميا ، غير أن المشرع التونسي ألزم أطراف الانضمام بإيداع ثلاث نسخ من الاتفاق لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة ، على أن تسلم نسختان موقعتان من الطرفين الأولى إلى كتابة الدولة المكلفة بالشبيبة والرياضة والشؤون الاجتماعية ، والثانية إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا[1] ، ويبدأ سريان أحكام الاتفاقية الجماعية على الأطراف المنضمة من اليوم الموالي لاستكمال الإجراءات الشكلية المنصوص عليها قانونا [2].

اكتفى المشرع الجزائري بتحديد طريقة الانضمام إلى الاتفاقية الجماعية للعمل، فلا يكون هذا الانضمام إلا باتفاق مشترك بين الأطراف المنضمة . ومن الناحية العملية وبعد بالاتصال بمفتشية العمل ، فإن حالات انضمام الأطراف غير الأصليين للاتفاقيات الجماعية ناذرة ، ولعل السبب في ذلك يرجع إلى انعدام ثقافة الانضمام لدى الشركاء الاجتماعيين من جهة ، وعدم وجود نصوص تنظيمية خاصة تحدد إجراءات وكيفية انضمام الأطراف إلى الاتفاقية الجماعية من جهة أخرى. وفي غياب النصوص التنظيمية، نرى ضرورة إتباع الإجراءات المكرسة في التشريعات المقارنة منها إخطار الأطراف الأصلية للاتفاقية الجماعية بالانضمام ، ولعل الحكمة من هذا الإجراء هو منح الأطراف الأصليين الثقة في الأحكام الواردة في الاتفاقية الجماعية التي تفاوضوا بشأنها ووقعوا عليها فلو لم تكن مثل هذه الأحكام صالحة ومناسبة ، لما أقدم الغير على الانضمام إليها ، إلى جانب الإجراءات الشكلية الواجب إتباعها عند إعداد الاتفاقيات الجماعية ، منها تسجيل اتفاق الانضمام لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا وإيداع نسخة منه لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة ، وضمان الإشهار الكافي له في أوساط أماكن العمل .

(1) انظر المادتين 45 و46 من قانون العمل التونسي .

(2) انظر المادة 110 فقرة 3 من مدونة الشغل المغربية والمادة 46 فقرة 2 من قانون العمل التونسي .

بعدما تعرضنا إلى إجراءات الانضمام إلى الاتفاقيات الجماعيـة ننتقـل إلى العنصر الثاني للحديث عن ، إجراءات توسيعها ، علما أن هذا الإجراء غير مكرس في قانون العمل الجزائري الساري المفعول .

❐ ثانياً : إجراءات توسيع الاتفاقيات الجماعية للعمل

يقصد بتوسيع نطاق سريان الاتفاقية الجماعية ، مد نطاقها بقـرار إداري ليشـمل فئة أو عدة فئات من العمال وأصحاب العمل ، لم يكونـوا مـن بـين أطرافهـا المتعاقـدة ، مما يعني أن أصحاب العمل – الذين تسري عليهم الاتفاقيـة بهـذا الإجـراء – يخضـعون لأحكامها دون أن يكونوا قد اختاروا ذلك بإرادتهم . وهذا ما يرى فيه جانب مـن الفقـه سببا في ترجيح الطبيعة اللائحية للاتفاقية الجماعية عـلى طبيعتهـا العقديـة[1]. اختلفـت التشريعات العمالية العربية في موضوع توسيع نطـاق الاتفاقيـة الجماعيـة اختلافـا بينـا فـبعض هـذه القـوانين لم تتعـرض أصـلا للموضـوع كالمشرـع الجزائـري و السـوري والصومالي والليبـي والمصري ، بيـنما تعرضـت بعـض التشرـيعات إلى الموضـوع ، حيـث تضمنت قوانينها أحكاما صريحة بشأن جواز توسـيع نطـاق سريـان الاتفاقيـة الجماعيـة بقرار إداري .

منح كل مـن قـانون العمـل الأردني واللبنـاني لـوزير العمـل بنـاء عـلى طلـب مـن أصحاب العمل ، أو ممثلي العمال ، وبعد دراسة توصيات لجنـة مختصـة يشـكلها هـذا الأخير من أصحاب العمل والعمال المعنيين ، أن يقرر توسيع نطاق اتفاقية جماعية مضى على تنفيذها مدة لا تقل عـن شـهرين ، لتسري جميـع شروطهـا عـلى أصـحاب العمـل والعمال في قطـاع معـين ، أو عـلى فئـة مـنهم ، في جميـع المنـاطق أو في منطقـة معينـة وتنشر القرارات الصادرة بمقتضى هذه المادة في الجريدة الرسمية [2].

(1) الدكتور يوسف إلياس – علاقات العمل الجماعية في الدول العربية - المرجع السابق ص 162 .
(2) انظر المادة 34 من قانون العمل الأردني . و المادة 14 من قانون العمل اللبناني .

أما المشرع المغربي خصص الباب السابع لموضوع " تعميم مجال اتفاقية الشغل الجماعية وإنهاؤها " جاء فيه " إذا كانت اتفاقية الشغل الجماعية المبرمة وفق الشروط القانونية تهم ما لا يقل عن 3/2 الأجراء التابعين للمهنة ، فإنه يجب على السلطة الحكومية المكلفة بالشغل تعميم مقتضياتها بقرار على مجموع المقاولات والمؤسسات التي يشغل فيها أجراء يمارسون المهنة ذاتها ، سواء في نطاق منطقة معينة أو في نطاق مجموع تراب المملكة. وإذا كانت الاتفاقية تهم ما لا يقل عن 50% من الأجراء فإنه يمكن بقرار من وزير العمل بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا ومجلس المفاوضة الجماعية تعميم مقتضياتها إلى مجموع المقاولات والمؤسسات التي يشغل فيها أجراء يمارسون المهنة ذاتها ، سواء في نطاق منطقة معينة أو في جميع تراب المملكة [(1)].

يبدو أن المشرع الفرنسي كان أكثر تفصيلا لأحكام توسيع مجال الاتفاقية الجماعية، حيث منح لوزير العمل حق إصدار قرار بمد نطاق الاتفاقية الجماعية، أبرمت في فرع معين من فروع الصناعات لتشمل أحكامها كافة العمال وأرباب العمل في الفروع الأخرى[(2)]، غير أنه نظرا لما لهذا القرار من آثار هامة ، على الأطراف غير الأصليين، أحاطه المشرع بمجموعة من الإجراءات والضمانات كي يصدر القرار ملائما لظروف المهنة أو الصناعة [(3)]. يشترط لإمكانية صدور مثل هذا القرار، أن تكون هناك اتفاقية جماعية للعمل قد أبرمت من قبل بين رب عمل أو أكثر، وبين نقابة أو أكثرمن

---

(1) انظر المادة 133 من مدونة الشغل المغربية رقم 1.03.194 المؤرخة في 11 سبتمبر 2033 الصادرة بالقانون رقم 99 – 65 – جريدة رسمية رقم 5167 الصادرة 8 أكتوبر 2003 .

(2) *Michel despax-Droit du travail- op.cit.P 464 .et voir Paul . Henri. Antonmattei-op .cit p 93*

Art L . 133 - 1 : « La convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel ,ou annexes doivent , pour pouvoir être étendus , avoir été négociés et conclus en commission composée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré.

A la demande de l'une des organisations susvisées , ou de sa propre initiative , le ministre chargé du travail peut provoquer la réunion d'une commission mixte.

(3) *J . P . Chauchard - La conception française de la négociation et de la convention collective de travail .Thése paris I.1984 . dactylo . P . 46*

النقابات الأكثر تمثيلا لعمال المؤسسة أو المؤسسات، في فرع من فروع الاقتصاد الوطني، ماعدا القطاع الزراعي الذي يكون إصدار القرار فيه من اختصاص وزير الزراعة لاعتبارات خاصة بهذا القطاع[1].

تبدأ إجراءات مد نطاق الاتفاقية الجماعية L'extension de la convention collective بالتحقيق الأولي L'enquête préalable [2] وهو إجراء يقصد به إطلاع ذوي الشأن على اتجاه نية وزير العمل إلى مد الاتفاقية الجماعية ليشملهم نطاق تطبيقها ، يجب أن يشمل الإعلان تحديد طرفا العقد الأصليين وموضوعه ، ونطاق تطبيقه الجغرافي ، والمهني كما ورد في الاتفاقية الجماعية[3].

يلتمس وزير العمل من المنظمات النقابية المعنية ، ومن كل الأشخاص المعنيين إبداء رأيهم وملاحظتهم في موضوع مد نطاق الاتفاقية الجماعية لهؤلاء الأشخاص خلال مهلة 15 يوما ابتداء من تاريخ نشر رأي الوزير بالجريدة الرسمية[4]. بعد انقضاء المدة المحددة في الإعلان ، يقوم وزير العمل بعرض الأمر على اللجنة العليا للاتفاقيات الجماعية La commission supérieure des conventions collectives ويكون من حق اللجنة أن تطلب من كافة الجهات والهيئات المعنية بالأمر إمدادها بالمعلومات والبيانات والإحصائيات المتعلقة بالاتفاقية الجماعية ليتسنى لها أن تحيط بكافة جوانب الموضوع عند إصدارها لقرارها ، تصدر اللجنة قرارها المسبب بأغلبية ثلثي الأعضاء ويكون إما بإقرار ما عزم إليه وزير العمل من مد نطاق الاتفاقية الجماعية ، وإما أن ترفض ذلك[5].

---

(1) الدكتور أحمد حسن البرعي _ علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن – الجزء الثاني – عقد العمل المشترك – طبعة دار الفكر العربي 1978 . ص 207

(2) *Michel despax – Droit du travail – négociations , conventions et accords collectifs – préc.P485 .*

(3) *Art .L. 133 – 14 : L'arrêté d'extension ou d'élargissement est précédé de la publication au journal officiel d'un avis relative à l'extension ou à l'élargissement envisage , invitant les organisations et personnes intéressées à faire connaître leurs observations.*

(4) انظر المادة 133 – 1 الواردة بعد المادة 133 – 14 من قانون العمل الفرنسي

(5) - *Jean – Pierre CHAUCHARD (conventions et accords collectifs de travail – Droit de la négociation collective).op.cit page 30 n 226.*

يمكن أن يؤدي عدم تسبيب اللجنة لقرارها إلى إلغاء قرار الـوزير القـاضي بتمديـد وتوسيع الاتفاقية الجماعية ، وهو ما ذهب إلى مجلس الدولـة في إحـدى قراراتـه[1]. رأي اللجنة العليا للاتفاقيات الجماعية استشاري، غير أنه إجراء شـكلي جـوهري، إذ لا يجـوز لوزير العمل أن يصدر قراره النهائي إلا بعد إبداء اللجنة رأيها[2] .

أما من حيث الموضوع فقد ترك المشرع الفرنسي لوزير العمل حريـة مخالفـة رأي اللجنة، غير أن التطبيق بين أن وزير العمل غالبـا مـا يأخـذ بـرأي اللجنـة العليـا في هـذا الصدد، أخضع المشرع الفرنسي قرار الـوزير لرقابـة القضـاء متـى كـان مخالفـا للشروط الشكلية والموضوعية فمن حيـث الشروط الشـكلية ينبغـي أن يصـدر قـرار المـد مبينـا الإجراءات التي اتبعها الوزير المختص بما في ذلك الإعلان عنـه وأخـذ رأي اللجنـة العليـا للاتفاقيات الجماعية، كما ينبغي توقيع القرار من الوزير شخصيا، أو أحد نوابه المفوضين في التوقيع عنه، ويتم نشر القرار في الجريدة الرسمية ويتعين على أصحاب العمل الذين شملهم القرار، أن يقوموا بإعلانه في مؤسساتهم وفقا للقواعد المقررة للإعـلان، وفي حالـة إخلالهم بهذا الإجراء الشكلي الجوهري يتعرضون لعقوبات جزائية.

أما من الناحية الموضوعية فقد أجاز المشرع لوزير العمل أن يسـتبعد مـن أحكـام الاتفاقية الجماعية، ما قد يـراه غـير ملائـم لـبعض المؤسسـات أو القطاعـات، بشرط ألا يترتب على ذلـك الإخـلال " بـالتوازن الاقتصـادي للاتفاقيـة الجماعيـة "[3]. مـنح المشرع الفرنسي للنقابات العمالية ونقابات أرباب العمل الطعن في قرار المد بالإلغـاء والـبطلان أمام المحكمة الإدارية الواقع في دائرتها مجـال قـرار المـد ، ويكـون قـرار المحكمـة قـابلا للطعن بالنقض أمام مجلس الدولة[4].

---

(1) CE. 3 oct. 1994. jurispr. Soc. UIMM 1995. 46. et Voir Jean – Pierre CHAUCHARD op.cit . P 30

(2) - Paul . Henri . Antonmattei - Les conventions et accords collectifs de travail - édition Dalloz 1996 p 93 et voir M . Despax – conventions collectives – Préc . Op cit note 9 p 383 .

(3) الدكتور أحمد حسن البرعي _ علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن – المرجع السالف الذكر. ص 207 .

(4) - L'arrêté d'extension peut être attaqué comme tout acte administratif , dans sa légalité externe , c'est – à- dire la compétence du signataire de l'arrêté , les conditions de publications. sur le contrôle juridictionnel de la procédure d' extension des conventions collectives V. C.E. 20 mars 1985 Revue française de droit administratif 1986 P 131.

ما تجدر الإشارة إليه أن المشرع الجزائري تعرض إلى موضوع توسيع نطاق الاتفاقية الجماعية بموجب قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية وفق إجراءات محددة قانونا، وذلك من خلال النصوص القانونية الملغاة [1]. ونحن نرى ضرورة تكريس المشرع الجزائري هذا الإجراء على غرار ما ذهب إليه كل من المشرع المغربي، والتونسي [2] والفرنسي بغية توحيد أحكام الاتفاقيات الجماعية في نفس القطاع النشاط الاقتصادي، شريطة أن تحدث ما كان معمول به في ظل النصوص القانونية الملغاة، وما هو مكرس في التشريعات المقارنة " اللجنة الوطنية للتفاوض الجماعي ".

بعد تحديدنا لأطراف الاتفاقية الأصليين ، وكيفية الانضمام وتوسيع نطاقها ننتقل إلى المطلب الثاني للحديث عن الإجراءات الخاصة بسير عملية التفاوض الجماعي.

المطلب الثاني

إجراءات التفاوض الجماعي

تعرض المشرع الجزائري إلى بعض الأحكام الخاصة بإجراءات سير عملية التفاوض الجماعي تاركا توسيع وتفصيل ذلك للاتفاقيات الجماعية ، على خلاف ذلك فإن المشرع الفرنسي كان أكثر توسعا وتفصيلا لهذه الأحكام . وقوفا عند الأحكام المنظمة لإجراءات التفاوض الجماعي ، قسم هذا المطلب إلى فرعين يتناول الفرع الأول إجراءات التفاوض الجماعي في التشريع الجزائري والفرنسي ونخصص الفرع الثاني لإجراءات التفاوض الجماعي المكرسة في الاتفاقيات الجماعية للعمل .

---

(1) - انظر المواد من 92 إلى 100 من الأمر رقم 75 – 31 المؤرخ في 29 / 04 / 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص .

(2) - انظر المواد من 37 إلى 43 من قانون العمل التونسي .

الفرع الأول : إجراءات التفاوض الجماعي في التشريع الجزائري والتشريع الفرنسي

أمام نقص الإجراءات المكرسة في التشريع الجزائري ، وغيابها في أغلبية الاتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف الهيئات المستخدمة ، بات من الضروري التطرق إلى إجراءات سير التفاوض الجماعي في التشريع الفرنسي.

- أولاً : إجراءات التفاوض الجماعي في التشريع الجزائري

خصص المشرع الجزائري الفصل الرابع من الباب السادس من القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل لإجراءات التفاوض الجماعي[1]، وميز بين نوعين من الاتفاقيات الجماعية، الاتفاقية الجماعية للمؤسسة، والاتفاقية الجماعية التي تعلوها درجة، أي الاتفاقية الجماعية الخاصة بالقطاع وحدد تمثيل الأطراف على مستوى كل نوع من الاتفاقيات الجماعية، على خلاف ذلك لم تتعرض أغلبية التشريعات العربية المقارنة إلى إجراءات سير عملية التفاوض، تاركة ذلك للشركاء الاجتماعيين[2].

في اعتقادنا أنه كان على المشرع الجزائري أن يحدو حدوا هذه التشريعات بحيث يترك القواعد المتعلقة بإجراءات تنظيم التفاوض الجماعي، وسيره للشركاء الاجتماعيين، لأن ذلك يعد تدخل منه في إرادة الأطراف، الأمر الذي يتنافى وفلسفة قانون العمل الجديد فاقتصاد السوق يقتضي عدم تدخل المشرع في تنظيم مسائل جزئية، وفرعية تهم الطرفين فمثل هذه المسائل لا تعد من النظام العام الاجتماعي الذي يبرر تدخله .

---

(1) انظر الفصل الرابع المواد من 123 إلى 125 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر .

(2) لم يتعرض المشرع المصري ولا المشرع التونسي ولا المغربي ولا الموريتاني إلى تحديد إجراءات خاصة بعملية التفاوض الجماعية .

لجان التفاوض الجماعي متساوية الأعضاء ، يمكن أن يمثل كل طرف في الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة ، عددا يتراوح بين 3 إلى 7 أعضاء ، أما في الاتفاقيات التي تعلوها درجة أي اتفاقية القطاع لا يمكن أن يتجاوز عدد ممثلي كل طرف 11 عضوا[1]. اكتفى المشرع الجزائري بتحديد إطار عام للتفاوض الجماعي ، لا يجوز للأطراف الخروج عنه فهو من النظام العام إذ ألزم المشرع الطرفين وخاصة صاحب العمل على أن تكون لجان التفاوض متساوية الأعضاء ، وبالتالي فلا يمكن للاتفاقيات الجماعية للعمل أن تجعل منها لجانا مختلطة ، كما كان عليه الأمر في ظل القوانين السابقة[2].

أحسن المشرع الجزائري عندما جعل من لجان التفاوض الجماعي متساوية الأعضاء لأن القرارات ستتخذ بأغلبية أصوات أعضاء اللجنة ، فلو كانت اللجنة مختلطة لرجحت كفة طرف على طرف آخر ومن تم تغلب مصلحة المؤسسة الاقتصادية باعتبار الطرف الأكثر عدد هم ممثلو الهيئة المستخدمة على حساب المصلحة الاجتماعية ، لذلك فإن تساوي عدد ممثلي كل طرف في اللجنة ، يحقق التوازن بين المصالح المتناقضة . يبدو أن المشرع الجزائري عند تحديده لعدد الأعضاء الممثلين لكل طرف في عملية التفاوض الجماعي الخاصة بالمؤسسة ، سوى بين جميع المؤسسات ، ووضعها في وزن واحد ، ولم يراع طبيعة وخصوصية بعض المؤسسات ذات الاختصاص الوطني ، حيث حدد أقصى عدد الممثلين لكل طرف في المؤسسة 7 أعضاء .

تعد الاتفاقيات الجماعية لمؤسسة SONATRACH ومؤسسة SONALGAZ و اتصالات الجزائري اتفاقيات جماعية للمؤسسة وليست اتفاقيات جماعية للقطاع ، كون أنها أبرمت بين ممثلي العمال النقابين من جهة ، وبين المستخدم أو الهيئة

(1) انظر المادة 124 فقرة 1 من القانون رقم 90- 11 السالف الذكر .

(2) المادة 93 من الأمر 75 – 31 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص : " لا يجوز إبرام الاتفاقيات الجماعية الوطنية أو الجهوية أو المحلية بين الهيئات النقابية لعمال فروع نشاط خاص ، وبين مؤسسات نفس الفرع إلا في إطار لجنة مختلطة ".

المستخدمة من جهة أخرى ، فلو أخذنا كل مؤسسة من هذه المؤسسات لوجدنا لها فروعا ووحدات على المستوى الوطني ، وعلى مستوى كل وحدة فرع نقابي ويجب أن يكون لكل فرع نقابي على مستوى الوحدة أو الفرع ممثل على مستوى وطني ، كما أنه يترأس كل وحدة مدير الذي يجب عليه الحضور في عملية التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة فهل يعقل أن يحدد عدد ممثلي كل طرف في هذه المؤسسات 7 أعضاء ؟. كما تعد الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي ، والاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري اتفاقيات جماعية للقطاع ، حيث أنها تبرم بين الممثلين النقابيين للعمال من جهة وبين عدة مستخدمين من جهة أخرى فمثلا تم التوقيع على الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي من قبل عدة مستخدمين وهم : المدير العام للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء ، وكذا المدير العام لصندوق الضمان الاجتماعي للتأمينات الاجتماعية لغير الأجراء ، والمدير العام للصندوق الوطني للتقاعد وأخيرا المدير العام للصندوق الوطني للتأمين على البطالة . إن لكل صندوق من هذه الصناديق الوطنية وكالات جهوية ومحلية وهي بمثابة فروع تابعة له ، فهل يعقل أن يمثل كل طرف في عملية التفاوض الجماعي لكل هذه الصناديق مجتمعة بما فيها الوكالات التابعة عددا حده الأقصى 11 عضوا؟. لذلك نؤكد على ضرورة ترك مسألة سيرة عملية التفاوض الجماعي وكذا تشكيل لجانه للشركاء الاجتماعين ، حسب خصوصية وطبيعة كل مؤسسة أو قطاع.

ألزم المشرع الجزائري كل طرف من أطراف التفاوض الجماعي بتعيين رئيس يعبر عن رأي أغلبية أعضاء الوفد الذي يقوده ويصبح ناطقه الرسمي أثناء سير المفاوضات [1]. يبدو هذا الإجراء منطقيا في الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة، لكنه غير منطقي في الاتفاقيات الجماعية للقطاع فلو أخذنا مثلا الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي أين نجد تعدد المستخدمين من جهة، وتعدد نقابات العمال، فكيف

(1) - انظر المادة 125 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر .

يمكن تعين رئيس يمثل كل الهيئات المستخدمة علما أن مصالح كل هيئة مختلفة عن الأخرى، لذا من الأفضل أن يترك المشرع الجزائري هذه المسالة لأطراف التفاوض الجماعي.

الأصل أن تكرس الإجراءات المتعلقة بسير وتنظيم عملية التفاوض الجماعي في الاتفاقيات الجماعية لكن في غياب هذه الأحكام لدى الأغلبية المطلقة منها ، بسبب انعدام ثقافة التفاوض من جهة، وضعف مستوى الأطراف ونظرا لغيابها أيضا في التشريع الجزائري، نتعرض إلى بعض هذه الإجراءات وفق ما وردت في التشريع الفرنسي.

❐ **ثانياً : إجراءات التفاوض الجماعي في التشريع الفرنسي**

ألزم المشرع الفرنسي صاحب العمل ، بأن يدعو المنظمات النقابية التمثيلية للعمال إلى التفاوض الجماعي كل سنة ، وذلك من أجل دراسة مسائل محددة قانونا منها : الأجور الفعلية ، المدة الفعلية للعمل ، تنظيم وقت العمل خاصة العمل بالتوقيت الجزئي، متى كان ذلك بطلب من العمال[1].

الأصل أن تكون المبادرة للتفاوض السنوي من قبل صاحب العمل ، في غياب المبادرة من هذا الأخير وبعد مرور أكثر من 12 شهرا من التفاوض الجماعي الأخير، يتم التفاوض الجماعي إلزاميا، بناء على طلب إحدى المنظمات النقابية التمثيلية

---

(1) ***Art.L . 132-27* : « *Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives , l'employeur est tenu d'engager chaque année une obligation sur les salaires effectifs , la durée effective et l'organisation du temps du travail.***

في حدود الآجال المنصوص عليها، على صاحب العمل أن يحول طلب التفاوض الجماعي الصادر من قبل المنظمة النقابية خلال 8 أيام من تقديمه إلى المنظمات النقابية التمثيلية الأخرى(1) على أن تستدعى إلى أول اجتماع من أجل التفاوض الجماعي خلال 15 يوما من تاريخ تقديم المنظمة النقابية التمثيلية للطلب ، كما يجب على صاحب العمل أن يزود أطراف التفاوض الجماعي بالمعلومات الضرورية ، استعدادا للتفاوض الجماعي خلال الاجتماع الأول (2).

لم يحدد النص القانوني طبيعة ومضمون المعلومات التي يجب على المستخدم أن يزود أطراف التفاوض الجماعي بها استعدادا للاجتماع الأول ، غير أن المنشور الوزاري المؤرخ في 5 ماي 1983 كان أكثر دقة، إذ يجب أن تشتمل المعلومات التي يتقدم بها صاحب العمل متوسط الأجور حسب الأصناف، وطريقة توزيعها حسب كل تصنيف (3).

يتضح مما سبق أن المشرع الفرنسي ألزم أطراف التفاوض الجماعي سنويا وحدد موضوعه ، والأصل أن تكون المبادرة للتفاوض من قبل صاحب العمل غير أنه إذا انقضت مدة 12 شهرا على التفاوض الأخير ، ولم يبادر صاحب العمل ، تصبح المبادرة ملزمة على إحدى المنظمات النقابية التمثيلية للعمال .اشترط المشرع الفرنسي أن يكون استدعاء الأطراف كتابيا ، على أن يتضمن تاريخ وساعة ومكان الاجتماع الأول ، بل حتى أسماء الأطراف المعنيين بالحضور للتفاوض الجماعي . استقراء للنصوص

---

(1) *Art.L . 132-27* : «...... ***A défaut d'une initiative de ce dernier depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation , la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans le délai fixé à l'article 132-8 ci-après : la demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives »***.

(2) *Art .L . 132-28* : « ***Dans les quinze jours qui suivent la demande formulée par une organisation syndicale , l'employeur doit convoquer les parties à la négociation annuelle . Lors de la première réunion sont précisés*** :

- Les informations que l'employeur mettra aux délégués syndicaux .... ces informations doivent permettre une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes en ce qui concerne les emplois et les qualifications , les salaires payés , les horaires effectués , et l'organisation du temps de travail .

- Le lieu et le calendrier des réunions .

(3) ***Jean – Pierre CHAUCHARD (conventions et accords collectifs de travail –op.cit.p 19 n 176***

التشريعية يتبين لنا أن المشرع الجزائري لم يلزم صاحب العمل ولا المنظمات النقابية على التفاوض الجماعي، بل ترك الحرية لهم في ذلك[1]، غير أنه إذا أبدى أحد أطراف العلاقة نيته في التفاوض، وذلك بتقديم الطلب مع تحديد الآجال وجب على الطرف الآخر الجلوس على طاولة التفاوض، وإلا تعرض إلى عقوبات جزائية[2].

ما يلاحظ أن العقوبة الجزائية المقررة ضد الطرف الذي يرفض التفاوض الجماعي، بعد أن يبدي الطرف الثاني رغبته فيه، غير ردعية، فهي غرامة رمزية، بالمقارنة مع النتائج المترتبة على عدم امتثال أحد الطرفين لطلب التفاوض الجماعي، وهو ما يقال على جميع العقوبات الجزائية المقررة في قانون العمل والنصوص التطبيقية له. في اعتقادنا أنه كان على المشرع الجزائري أن يحدو حدوا كل من المشرع الفرنسي- والمغربي[3] وذلك بإلزام الشركاء الاجتماعيين على التفاوض الجماعي سنويا في الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة ، لما لهذه الأخيرة من أهمية، كما أكد الواقع العملي أن الكثير من المؤسسات الاقتصادية المتوسطة والصغيرة لا تحتوي على اتفاقيات جماعية بحجة أنه ليس هناك نص يلزم هذه المؤسسات بالتفاوض الجماعي .

كما نرى ضرورة تحديد إجراءات التفاوض الجماعي إما في أحكام الاتفاقية الجماعية للعمل ، و إما في الاتفاق مشترك المبرم بين الطرفين المتعاقدين على أن يخضع هذا الاتفاق لنفس الإجراءات الشكلية التي تخضع لها الاتفاقية الجماعية من تسجيل

---

(1) المادة 123 من القانون رقم 90 ـ 11 المتعلق بعلاقات العمل على ما يلي : يكون التفاوض في الاتفاقيات الجماعية (الاتفاقات الجماعية) بناء على طلب أحد الطرفين المذكورين في المادة 114 أعلاه " .

(2) المادة 152 من القانون رقم 90 ـ 11 المتعلق بعلاقات العمل : " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 4000 دج على كل مخالفة لأحكام هذا القانون في مجال إيداع أو تسجيل الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية و الإشهار بها في وسط العمال المعنيين ، وكذا كل رفض للتفاوض في الآجال القانونية ".

(3) المادة 96 من مدونة الشغل المغربية : " تجرى المفاوضة الجماعية على مستوى المقاولة والقطاع مرة كل سنة . يمكن التنصيص في الاتفاقيات الجماعية على دورية مغايرة لإجراء هذه المفاوضة . تجرى مرة كل سنة أو كلما دعت الضرورة إلى ذلك مفاوضات بين الحكومة والمنظمات المهنية للمشغلين ، والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني ، للتداول في مختلف الملفات الاقتصادية والاجتماعية التي تهم عالم الشغل " .

لدى مفتشية العمل ، وإيداع لدى كتابة ضبط القسم الاجتماعي بالمحكمة المختصة إقليميا ، والغرض من هذه الإجراءات الشكلية تمكين الجهات الرسمية من حل الخلافات المتعلقة بالموضوع بطرق سهلة وبسيطة.

الفرع الثاني : إجراءات التفاوض الجماعي المكرسة في الاتفاقيات الجماعية

من خلال اطلاعنا على مختلف الاتفاقيات الجماعية للعمل ، لمختلف الهيئات المستخدمة وجدنا أن أغلبيتها لم تتعرض أصلا إلى موضوع التفاوض الجماعي ضمن محاورها ولا إلى إجراءات سيره وتنظيمه[1].

إذا كانت أغلبية الاتفاقيات الجماعية لم تتعرض إلى إجراءات سير عملية التفاوض الجماعي ، فإن بعضها تعرضت إلى تلك الإجراءات بشكل عام وواسع كالاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH والاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ[2] ، بينما فصلت الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري الإجراءات المتعلقة بالتفاوض الجماعي من حيث تشكيلة اللجنة المتساوية الأعضاء للتفاوض الجماعي وصلاحياتها وسيرها والتسهيلات المقدمة لأعضائها ، ومدة عضويتها [3].

---

(1) انظر الاتفاقية الجماعية لمؤسسة نفتك NAFTEC المسجلة لدى مكتب مفتشية العمل بالجزائر العاصمة بتاريخ 22 جوان 1998 ، والاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالا الجزائر ALGERIR – TELECOM المسجلة بمكتب مفتشية العمل بالدار البيضاء بالجزائر العاصمة في 16 جويلية 2003 و الاتفاقية الجماعية لمستخدمي فروع وهياكل المجمع الصناعي للورق و السليلوز GIPEC المسجلة لدى مكتب مفتشية العمل بالجزائر العاصمة بتاريخ 06/06 / 2000 تحت رقم 403 / 2000 .

(2) انظر الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز SONALGAZ المسجلة لدى مكتب مفتشية العمل سيدي محمد الجزائر العاصمة في 29 ديسمبر 1997 ، خصصت المبحث الثاني من الباب الثاني المعنون بالحق النقابي والمشاركة العمالية للتفاوض الجماعي وحصرت موضوعه في المواد من 21 إلى 25 . وانظر كذلك الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH المسجلة لدى مكتب مفتشية العمل بالجزائر العاصمة في 22 نوفمبر 1994 ، خصصت الباب الثالث عشر لموضوع تنفيذ ومراجعة وإنهاء الاتفاقية الجماعية وذلك من المادة 372 إلى 381.

(3) انظر الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري المواد من 123 إلى 133

❑ أولاً : إجراءات التفاوض في اتفاقية مؤسسة Sonalgaz و Sonatrach

يتم التفاوض الجماعي حسب الاتفاقية الجماعية للعمل لمؤسسة SONALGAZ عن طريق لجنة تدعى " اللجنة المتساوية الأعضاء للتفاوض الجماعي " La Commission paritaire de la négociation على أن تعد نظامها الداخلي بموجب اتفاق جماعي بمجرد تأسيسها ، يحدد النظام الداخلي للجنة كيفية تسييرها (الأمانة الاجتماعات الاستدعاء ، جدول الأعمال ....)[1]، غير انه من الناحية العملية لم نتمكن من الحصول على مثل هذه الأنظمة الداخلية ، لعدم وجودها لا على مستوى مكاتب مفتشية العمل المختصة إقليميا ، ولا على مستوى الهيئات المستخدمة التي ذكرتها .

كما أسست لجنة أخرى كانت تدعى في الاتفاقية الجماعية السابقة قبل تعديلها[2] " لجنة الاتفاقية " La commission de la convention وأصبحت تسمى في الاتفاقية السارية المفعول " لجنة فحص النصوص التطبيقية للاتفاقية الجماعية La commission d'examen des textes d'application de la convention collective . تتكون هذه اللجنة من 9 إلى 11 عضوا يمثلون إدارة المؤسسة ، والمنظمات النقابية التمثيلية للعمال يحدد توزيع المقاعد ، وتسيير هذه اللجنة وبرنامج عملها عن طريق اتفاق مشترك بين الطرفين[3]. تكلف لجنة الاتفاقية الجماعية بالعمل على تكييف أحكام التنظيم الداخلي (أحكام النظام الداخلي والتعليمات الداخلية) مع أحكام الاتفاقية الجماعية[4] .

---

(1) انظر المادتين 21 و 22 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ السالف ذكرها .

(2) انظر المادة 24 من اتفاقية مؤسسة سونلغاز المسجلة في 29 ديسمبر 1991 بالجزائر العاصمة ، المعدلة بالاتفاقية الجماعية المسجلة في 29 ديسمبر 1997 المذكورة أعلاه .

(3) المادة 24 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز المتممة بالاتفاق رقم 09 المؤرخ في 29 ديسمبر 1997 .

(4) المادة 25 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز:

La commission dite d'examen des textes d'application de la convention collective (C.E.T.A.C.C)est chargée de l'application de l'adaptation de la réglementation de l'établissement à la présente convention .

يتضح من خلال الأحكام الـواردة في الاتفاقيـة الجماعيـة لمؤسسـة SONALGAZ أن هناك لجنتين مختصتين بموضوع التفاوض الجماعـي والاتفاقيـات الجماعيـة ، تسـمى الأولى لجنـة التفـاوض الجماعـي والثانيـة لجنـة فحـص النصـوص التطبيقيـة للاتفاقيـة الجماعية ، ينحصر دور اللجنة الأولى في عملية التفاوض الجماعي حول الشـروط العامـة للعمل والتشغيل التي تضمنتها المادة 120 من القانون رقم 90 – 11 المتعلـق بعلاقـات العمل ولهذه اللجنة أهمية كـبرى ، إذ تعـد بمثابـة سـلطة تشـريعية داخـل كـل هيئـة مستخدمة ، إذ أهم اختصاصاتها وضع قواعد مهنية عامة ومجردة تنظم علاقات العمـل الفردية والجماعية يلتزم بمحتواها كافة عمال المؤسسة .

أما اللجنة الثانية فهـي لجنـة متابعـة مـدى احـترام الأحكـام التنظيميـة الداخليـة للمؤسسة للأحكام الواردة في الاتفاقية الجماعية أطلق عليها أطراف التفـاوض الجماعـي اسم " لجنة فحص النصوص التطبيقية للاتفاقية الجماعية ". يحـدد تسـيير هـذه اللجنـة واختصاصاتها بموجب اتفاق جماعي يبرم بين الطرفين غـير أننـا لم نـتمكن مـن الحصـول على هذا الاتفاق ، رغم الاتصالات بالجهات المعنية . إذا كانت اللجة الأولى بمثابة سـلطة تشريعية داخل الهيئة المستخدمة، فإن اللجنة الثانية هـي بمثابـة جهـاز تنفيـذي يسـهر على مدى احترام تطبيق الأحكـام الصـادرة عـن لجنـة التفـاوض الجماعـي. بـالرجوع إلى أحكام الاتفاقيـة الجماعيـة لمؤسسـة SONATRACH وجـدناها تتضـمن بالإضـافة إلى لجنـة التفـاوض الجماعـي ، لجنـة ثانيـة متسـاوية الأعضـاء تـدعى "لجنـة الاتفاقيـة الجماعية" تتكون من ممثلي إدارة المؤسسة وممثلي نقابة العمال ، من أهم اختصاصات هذه اللجنة :

- إعداد النظام الداخلي المحدد لتشكيلتها وسيرها .
- متابعة تطبيق الأحكام الواردة في الاتفاقية الجماعية للمؤسسة .
- تفسير عند الضرورة الغموض الوارد في أحكام الاتفاقية الجماعية[1].

(1) انظر المادة 282 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH .

لم تتعـرض الاتفاقيـة الجماعيـة لمؤسسـة SONATRACH إلى تشـكيلة لجنـة التفاوض الجماعي ، ولا إلا سيرها وتنظيمها ، ولم تحدد وسيلة لذلك على نحو مـا ورد في الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ .غير أن الاتفاقية الجماعية لـدواوين الترقيـة والتسيير العقاري كان أكثر تفصيلا وشمولا من حيث إجراءات التفاوض الجماعي .

❑ ثانياً : إجراءات التفاوض في الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري

خصصت الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري الفصل 1 من الباب 3 لإطار التفاوض و التشاور ، وفي هذا الإطار أحدثت لجنة متساوية الأعضاء متكونة من 6 أعضـاء تـدعى لجنـة التفـاوض والتشـاور La commission paritaire de négociation et de concertation 3 منها يمثلون المنظمة النقابية للعمال الـديوان و3 الآخرين يمثلون الهيئة المستخدمة على أن يعين كل طرف في التفاوض رئيسا الذي يصـبح ناطقه الرسمي[1]. حصرت الاتفاقية الجماعية صلاحيات اللجنة فيما يلي[2] :

- ترقية حق التفاوض بغية إبرام الاتفاقية أو الاتفاقات الجماعية .
- متابعة ومراقبة تطبيق الأحكام الواردة في الاتفاقية والاتفاقات الجماعية .
- اتخاذ قرار مسبق بشأن انضمام الديوان لاتفاقية جماعية ذات أعلى درجة .
- تفسير الأحكام الواردة في والاتفاقات الجماعية المبرمة .
- تكييـف محتـوى الاتفاقيـة الجماعيـة حالـة تعـديلها ، أو تكملتهـا أو إلغائهـا مـع النصوص التشريعية والتنظيمية السارية المفعول .
- إعداد نظام التصنيف المهني على مستوى الديوان ، بعـد تصـنيف مناصـب العمـل وتحديد شروط الالتحاق بكل منصب .
- الرد على الطعون الداخلية في حالة نشوب النزاعات الفردية للعمل .

(1) - انظر المادة 123 مكرر من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري .
(2) - انظر المادة 124 من نفس الاتفاقية السالفة الذكر .

تتمتع لجنة التفاوض والتشاور بصلاحيات هامة ، لذا ينبغي أن يتوفر في أعضائها المؤهلات المطلوبة ولن يتحقق ذلك إلا بالتكوين المستمر والمتخصص ، فمثلا حتى يستطيع أعضاء اللجنة من تكييف أحكام الاتفاقية مع النصوص التشريعية والتنظيمية أو حل النزاع الفردي في العمل بعد تقديم الطعن الداخلي لها ، يجب تكوينهم في مجال القانون الاجتماعي أي قانون العمل والضمان الاجتماعي ، كما يتطلب تكوين متخصص من أجل تصنيف مناصب العمل ، وتحديد الأجور الأساسية الدنيا المطابقة لكل منصب عمل وكذا التعويضات المرتبطة به .

أما فيما يتعلق بسير عمل اللجنة ، وحسب أحكام الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري فإن اللجنة تعقد اجتماعاتها كلما اقتضت الضرورة ذلك ، بناء على دعوة من الإدارة العامة ، بعد إخطار أحد طرفي التفاوض لها .

يجب أن يرفق الاستدعاء بجدول أعمال الاجتماع ، خلال مدة لا تقل عن 8 أيام من تاريخ عقده . بمجرد تأسيس اللجنة ، وخلال الاجتماع الأول لها تقوم بإعداد نظامها الداخلي، وتحديد تاريخ الاجتماعات المقرة إلى غاية إعداد مشروع الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي .

إن حضور أعضاء اللجنة للاجتماعات المبرمجة إلزامي وبصفة شخصية وفي حالة تعذر حضور أحد الأعضاء لأسباب طارئة ، تواصل اللجنة أعمالها بحضور أغلبية أعضائها ، و تسجل ما توصلت إليه في سجل خاص يوقع عليه أطراف التفاوض خاصة المستخدم وأمين الفرع النقابي الممثل للعمال داخل الديوان . إن تسجيل ما وقع بين الطرفين خلال عملية التفاوض الجماعي في السجل ، يساعد الطرفين على توقيع الاتفاقية الجماعية إذا تم الاتفاق على كل العناصر المعروضة، أما إذا اتفق الطرفان على بعض العناصر واختلفا حول أخرى، فبإمكانها توقيع اتفاقات جماعية حول العناصر المتفق عليها، وتخطر مفتشية العمل المختصة إقليميا بالعناصر المختلف بشأنها[1] .

(1) انظر المواد من 125 إلى 128 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري .

منحت نفس الاتفاقية لأعضاء اللجنة تسهيلات للقيام بعملها في ظروف حسنة من هذه التسهيلات التزام مديرية الديوان وتعهدها بوضع كل الوسائل البشرية والمادية تحت تصرفها ، كما يمكن للجنة أن تستعين بكل شخص طبيعي من بين عمال الديوان أو من خارجه ، أو كل شخص معنوي التي تراه مؤهلا لمساعدتها وتقديم الاقتراحات أثناء اجتماعاتها[1].

ينتخب ويعين أعضاء اللجنة لمدة غير محددة لكن إذا رغب أي طرف من الطرفين تغيير أحد أعضائه ، عليه أن يخطر الطرف الآخر ، بموجب محضر موقع عليه من قبل الجهة المؤهلة داخل الديوان ، والمراد بالجهة المؤهلة مديرية الديوان وأمين الفرع النقابي ترسل نسخة من محضر تغيير أعضاء اللجنة إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا ولا يمكن أن يؤدي أي تغيير في أعضاء اللجنة إلى المساس بأحكام الاتفاقات المبرمة [2].

حبذا لو حدت باقي الاتفاقيات الجماعية حدوا ما أقرته الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري بشأن ، تنظيم وسير التفاوض الجماعي وذلك بتحديد تشكيلة اللجنة المتساوية الأعضاء للتفاوض الجماعي وصلاحياتها ، وكذا سيرها . بعدما تعرضنا في المبحث الأول من الفصل الثاني إلى تحديد أطراف التفاوض الجماعي وإجراءات سيره ننتقل إلى المبحث الثاني للحديث عن الإجراءات الشكلية لإعداد الاتفاقيات الجماعية للعمل .

(1) انظر المادة 130 من الاتفاقية الجماعية السالفة الذكر .
(2) انظر المواد من 131 إلى 133 .

المبحث الثاني
الإجراءات الشكلية لإعداد الاتفاقيات الجماعية

لم يكتف المشرع الجزائري بتراضي الأطراف المتعاقدة لإبرام الاتفاقية الجماعية، بل اشترط إلى جانب ذلك شروطا شكلية، أهمها الكتابة[1] والتسجيل لدى مفتشية العمل ثم إيداعها لدى كتابة ضبط المحكمة[2] ، وأخيرا ضمان الإشهار الكافي لها في أوساط العمال[3].

يرى البعض أن هذه الشروط الشكلية المفروضة تحد من مبدأ الرضائية[4] بينما يرى البعض الأخر أن أهميتها ، تكمن في تفادي المنازعات التي قد تنشأ وتثور بعد إبرامها[5] ، باعتبار أن كتابة الاتفاقية الجماعية للعمل أهم الإجراءات الشكلية لإبرامها، خصصنا لهذا الإجراء المطلب الأول ونتناول باقي الإجراءات الشكلية الأخرى في المطلب الثاني .

---

(1) المادة 114 فقرة1 من القانون رقم 90- 11 المعدل والمتمم : " الاتفاقية الجماعية للعمل اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل ..." .

(2) المادة 126 من القانون المذكور أعلاه : " يقدم طرف التفاوض الأكثر استعجالا منهما الاتفاقية الجماعية فور إبرامها ، قصد تسجيلها فقط ، إلى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة ....." .

(3) المادة 119 من القانون السالف الذكر : " يجب على الهيئات المستخدمة أن تقوم بإشهار كل الاتفاقيات الجماعية التي تكون طرفا فيها ، في أوساط جماعات العمال المعنيين ، وتوضع نسخة من الاتفاقيات الجماعية دوما تحت تصرف العمال في موضع متميز في كل مكان عمل " .

(4) - Jean . Pierre Chauchard -Conventions et accords collectifs de travail-op.cit. n'29p 6

(5) الأستاذ الدكتور فتحي عبد الرحيم عبد الله والأستاذ الدكتور أحمد شوقي محمد عبد الرحمان شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، طبعة 2002 دار النشر والمعارف الاسكندرية ص 413) .

Paul . Henri . Antonmattei - Les conventions et accords collectifs de travail – op.cit. p 25.

المطلب الأول
كتابة الاتفاقيــة الجماعيــة

يتناول هـذا المطلـب توضـيح موضـوعين هـامين، يتعلـق الموضـوع الأول بتحديـد القيمة القانونية للكتابة والثاني بتحديد شكلها القـانوني، لـذا سنقسـم هـذا المطلـب إلى فرعين نتناول في الفرع الأول القيمة القانونية للكتابة ونخصـص الفـرع الثـاني لشـكلها، معتمدين في ذلـك عـلى التشريـعات المقارنـة في غيـاب الأحكـام الخاصـة بالموضـوع في التشريع الجزائري.

الفرع الأول : القيمة القانونية للكتابـــة

تعتبر الكتابة من الإجراءات الشكلية التي تمر بها الاتفاقية الجماعية عند إبرامهـا ، غير أن التساؤل الذي يطرح ما هي الآثار القانونية المترتبة على تخلفها ؟ إجابة على هذا التساؤل قسم هذا الفرع إلى عنصرين يتناول العنصر الأول القيمـة القانونيـة للكتابـة في التشريع الجزائري والتشريعات المقارنة ونخصص العنصر الثـاني لموقـف الفقـه والقضـاء من كتابة الاتفاقية.

1- القيمة القانونية لكتابة الاتفاقية في التشريع الجزائري والتشريعات المقارنة

لم يحدد المشرع الجزائري صراحة القيمة القانونية للاتفاقية الجماعية والآثار القانونية المترتبة على تخلفها ، على خلاف ذلك لم تعتبر الكثير من التشريعات العمالية الكتابة مجرد شرط لإثبات الاتفاقية الجماعية، بل شرطا لانعقادها،

وركنا من أركان صحتها[1]. اعتبرت بعض التشريعات العمالية، أن الاتفاقيات الجماعيـة التي تبرم بغير الكتابة تعـد باطلة وعديمة الأثر[2].

يتضح مما سبق أن المشرع الجزائري لم يجعل من الكتابة شرطا شكليا ملزما بـنص صريح كما كان عليه الأمر في الأحكام القانونية الملغاة[3] ، كما أنه لم يرتـب عـلى تخلفهـا البطلان بنص صريح على خلاف ما ذهب إليه كل من المشرع الفرنسي والمصري ، مكتفيا بما ورد في المادة 114 من القانون رقم 90- التي نصـت عـلى أن : " الاتفاقيـة الجماعيـة اتفاق مدون...."

لعل أن المشرع الجزائري كان مصيبا في عدم الذهاب إلى مـا ذهـب إليـه المشرـع الفرنسيـ والمصرـي بشـأن كتابـة الاتفاقيـة الجماعيـة ، إذ لا يتصـور أن تكـون الاتفاقيـة الجماعية للعمل غير مكتوبة ، كون أنها تخضع لإجراءات شـكلية لا يـتم القيـام بهـا إذا كانت هذه الأخيرة شفوية ، أهمها التسجيل لدى مفتشية العمل ، والإيداع لدى

---

(1) - ***M. Despax Droit du travail – Négociations , conventions , et accords collectifs .op.cit page 335 .et voir Paul . Henri . Antonmattei – op. cit . p 25 . et Jean . Pierre Chauchard op. cit. n'29p 6 . et Jean Pélissier – Alain Supiot – Antoine Jeammaud – Droit du travail – 20 édition Dalloz 2000 Note 790 p 787 .***

انظر كذلك القاضي حسين عبد اللطيف حمدان – أستاذ محاضر بكلية الحقوق جامعة بيروت – قانون العمل دراسة مقارنة منشورات الحلبي الحقوقية طبعة 2005 ص240 . والأستاذ الدكتور فتحي عبد الرحيم عبد الله والأستاذ الدكتور أحمد شوقي محمد عبد الرحمان– شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية المرجع السالف الذكر ص 711 .

قانون العمل المصري الجديد رقم 12 لسنة 2003 المادة 135 منه – المغربي المؤرخ في 1957/04/17 الفصل الأول – الموريتاني رقم 1969/23 الباب الرابع المادة 58 ..." ذكرت هذه النصوص في مرجع الدكتور يوسف إلياس عضو لجنة الخبراء القانونيين بمنظمة العمل العربية – علاقات العمل في الدول العربية – طبعة 1996 ص 312 .

(2) المادة 135 من قانون العمل الجديد المصري رقم 12 لسنة 2003 : " يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة باللغة العربية وأن تعرض خلال خمسة عشر يوما من تاريخ توقيعها على مجلس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات عمال مصر .... ويترتب على تخلف أي شرط من الشروط السابقة بطلان الاتفاقية ".

Art.L.132-2 : La convention ou l'accord collectif de travail est un acte écrit à peine de nullité.

(3) المادة 86 من الأمر 75 – 31 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص : " يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية للعمل مكتوبة ...." .

كتابة ضبط المحكمة ، وأخيرا الإشهار في وسط العمال ، ومن تم ركز المشرع الجزائري على الإجراءات الشكلية الأخيرة ، ورتب على مخالفتها عقوبات جزائية كون لهذه الإجراءات صلة وثيقة بكتابة الاتفاقية الجماعية [1].

-2 موقف الفقه والقضاء من كتابة الاتفاقيات الجماعية

اعتبر جانب من الفقه الاتفاقية الجماعية الشفوية باطلة ، ولو تبث وجودها بالإقرار، فهي من العقود الشكلية وليست من العقود الرضائية[2]، بينما ذهب البعض الآخر إلى اعتبار الاتفاقية الجماعية الشفوية غير المكتوبة من قبيل العرف[3].

أجمع الفقه الفرنسي على أنه لا تشترط الكتابة عند تحرير الاتفاقية الجماعية فحسب، بل عند كل تعديل لاحق لمضمونها ، حتى لا يثور نزاع حول أبعاد التعديل[4]. ليس هناك أحكام قضائية صادرة عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، بشأن الآثار المترتبة على كتابة الاتفاقية الجماعية ، وفي غياب هذه الأحكام، لجأنا إلى بعض القرارات الصادرة عن محكمة النقض الفرنسية ومحكمة النقض المصرية .

اعتبرت محكمة النقض الفرنسية في إحدى قراراتها أن كتابة الاتفاقية الجماعية إضفاء للمصداقية عليها بالإضافة إلى كونها وسيلة إثبات[5] ، وفي قرار آخر

---

(1) المادة 152 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر : " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 إلى 4000 دج على كل مخالفة لأحكام هذا القانون في مجال إيداع وتسجيل الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية والإشهار بها في وسط العمال المعنيين ...."

(2) الدكتور أحمد حسن البرعي – عقد العمل المشترك – ص 226 . و الدكتور فتحي عبد الرحيم عبد الله و الدكتور أحمد شوقي محمد عبد الرحمان – شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية المرجع السالف الذكر ص 413) . . Paul . Henri Antonmattei .op .cit P 26 . et M. Despax . op .cit P 336 .

(3) عبد السلام ديب – قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية)دار القصبة طبعة 2003 ص 218) .

(4) ***Durant et Vitu – traité de droit du travail - n' 186 p 215. et Jean . Verdier – Droit du travail 10 édition 1996 p 374 .et Paul . Henri . Antonmattei - p 25.***

(5) ***Cass . Soc . 27 Mars 1996 . RJS5 / 1996 n578 . Dr . Soc . 1996 / 641 . Voir Jean . Pierre Chauchard – op.cit. n'29p6.***

لها أدانت الهيئة المستخدمة ، التي سددت أجور العمال المتأخرة وكذا منحة الخبرة المهنية والعطل المدفوعة الأجر ، بناء على اتفاق جماعي سبقته مرحلة تفاوض مع الهيئة المستخدمة غير أن هذا الاتفاق لم يدون من قبل صاحب العمل [1].

كما قضت محكمة النقض المصرية ، أن عقد العمل المشترك هو اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل بين نقابة أو أكثر من نقابات العمال أو اتحاد نقابات العمال ، وبين واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال الذين يستخدمون عمالا ينتمون إلى تلك النقابات أو المنظمات الممثلة لأصحاب الأعمال ، وأنه يجب أن يكون العقد مكتوبا وإلا كان باطلا ولا يزول ذلك البطلان إلا باتفاق المتعاقدين على تعديل العقد لإزالة سبب البطلان الذي يلاحقه[2].

بعد ما تعرضنا في الفرع الأول إلى القيمة القانونية للكتابة في كل من التشريع الجزائري والتشريعات المقارنة، والفقه والقضاء، ننتقل إلى الفرع الثاني لتحديد شكل ولغة الكتابة في الاتفاقيات الجماعية.

الفرع الثاني : شكل الكتابة ولغتها

إن التساؤل الذي يطرح بخصوص موضوع كتابة الاتفاقية، هل اشترط المشرع الجزائري شكلا معينا للكتابة؟ وما هي اللغة التي يجب أن تكتب بها؟ إجابة على هذا التساؤل قسم الفرع إلى عنصرين يتناول العنصر الأول شكل الكتابة في الاتفاقية الجماعية، ونخصص العنصر الثاني للغة التي تحرر بها .

---

(1) - Marie Ducasse – Agnès Roset – Lysiane tholy – Jurisprudence Sociale Droit du travail 5 édition 2002 P 330 . Cass Soc . 27 Mars 1996 n 1440 .D . Sté Capron frères .c/caillaux et a, cassation .

(2) الدكتور علي عوض حسن الوجيز في شرح قانون العمل الجديد الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية طبعة 2003 ص 711 – الطعن رقم 710 جلسة 1984/4/2).

1- شكل الكتابة في الاتفاقيات الجماعية

لم يشترط المشرع الجزائري للكتابة شكلا معينا ، وبالتالي فإن طرق الكتابة تكون مختلفة ومتنوعة قد تتخذ شكل عقد عرفي مكتوب وموقع عليه من الطرفين ، أو شكل محضر- مصالحة يضع حدا للنزاعات الجماعية في العمل[1]، وفي هذا الصدد قضت محكمة النقض الفرنسية أن اتفاق الصلح المبرم بين صاحب العمل ، ونقابة العمال لوضع حد لإضراب العمال ، يعتبر كافيا لإثبات هذا الاتفاق الجماعي ، طالما كان الاتفاق موقعا من الطرفين ومنجزا لآثاره[2] .

يرى بعض من الفقه ، أنه بالرغم من بطلان الاتفاقية الجماعية للعمل لتخلف الكتابة فإنه في حالة ثبوت العقد بالإقرار ، وغيره من وسائل الإثبات يمكن اعتبار الاتفاق صحيحا على أساس أنه عقد غير مسمى ، وتخضع في هذه الحالة إلى القواعد العامة في النظرية العامة للالتزام[3]، غير أن التساؤل الذي يطرح بعد كتابة الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي للعمل ، هل يشترط توقيع الأطراف المتعاقدة على الاتفاقية الجماعية ؟ لم يلزم المشرع الجزائري بموجب نص صريح الأطراف المتعاقدة على توقيع الاتفاقية الجماعية ، رغم أنه ذكر في عدة مواد عبارة " الأطراف الموقعة " [4].

---

(1) الدكتور عصام أنور سليم – المرجع السالف الذكر ص171 . والدكتور محمود جمال الدين زكي – المرجع السالف الذكر ص 495 – الدكتور محمد حلمي مراد ص 213 . و Jean . Pierre Chauchard – op.cit 146

(2) – انظر محمد عبد الخالق عمر– قانون العمل الليبي–المرجع السالف الذكر ص 641.

(3) الدكتور أحمد حسن البرعي – عقد العمل المشترك – المرجع السالف الذكر ص 227

Lamy . Social – Droit du travail . Charges sociales – sous la direction de Marie Hautefort . et Catherine .Girodroux – avec la collaboration de Ambre Guillorit – édité par lamy . S . A . Paris cedex 9 . 1999 . Paul . Henri –Préc P29 . et M . Despax Préc .p 336 .

(4) المادة 127 من القانون رقم 90- 11 السالف الذكر : " تلزم الاتفاقيات الجماعية كل من وقع عليها أو انضم إليها فور استكمال الإجراءات المنصوص عليها في المادة السابقة " والمادة 142 من نفس القانون : " يعاقب بغرامة مالية من 2000دج إلى 5000دج كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن أحكامهما إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل ..." .

يرى البعض أن توقيع الأطراف على الاتفاقية الجماعية يشكل عنصرا أساسيا بل يجب على الأطراف الموقعة أن تحدد أثناء التوقيع النقابة التي تنتمي إليها كما يجب أن يتم التوقيع على جميع النسخ الأصلية ، وفي غياب التوقيع والكتابة تفقد الاتفاقية قيمتها القانونية[1].

اعتبرت محكمة النقض الفرنسية برتوكول اتفاق الصادر عن جمعية إعادة التأهيل والتكوين المهني غير موقع عليه من قبل النقابة ، بمثابة عرف مهني ولا يكتسب قوة الاتفاق ، إلا إذا تم التوقيع عليه من قبل هذه الأخير باعتبارها طرفا فيه[2].

لم يحدد المشرع الجزائري عدد نسخ الاتفاقيات الجماعية الواجب إيداعها أمام الجهات الإدارية المختصة ، ولكن من الناحية العملية نجد أن بعض مكاتب مفتشية العمل المختصة إقليميا ، تلزم الأطراف بثلاثة نسخ على أساس أن نسخة تودع على مستوى مكتب مفتشية العمل ، وتودع الثانية على مستوى كتابة ضبط القسم الاجتماعي بالمحكمة المختصة إقليميا ، ونسخة تسلم إلى الهيئة المستخدمة ، قصد إشهارها في وسط العمال ، بينما تشترط بعض مكاتب التفتيش 6 نسخ ، على أساس نسختين لكل جهة من الجهات المعنية السالفة الذكر.

اختلفت التشريعات العمالية المقارنة في تحديد عدد نسخ الاتفاقيات التي تودع لدى الجهات الإدارية المختصة ، فإذا كان المشرع الفرنسي قد اشترط خمس نسخ موقع

---

(1) *M. Despax Droit du travail –Négociations,conventions,et accords collectifs –Préc- Note 191 bis -P 336. P.Durant et Vitu – Traité de droit de travail–(Tome 3 Dalloz Paris 1956) P 157.*

(2) *Cass . Soc 8 Janv 2002 n 15 FSPB. Ass . pour la rédaptation et la formation professionnelle (ARFP) C/ syndicats - CFDT des services de santé et sociaux du Haut – Rhin , cass.*

عليها من قبل الأطراف المتعاقدة [1] فإن المشرع المصري والأردني قد اشترطا إيداع ثلاثة نسخ منها أمام الجهة الإدارية المختصة[2].

توحيدا لعمل مكاتب مفتشية العمل بخصوص عدد نسخ الاتفاقيات الجماعية نرى ضرورة صدور نص تنظيمي من الجهة المختصة " وزارة العمل " يحدد عدد النسخ الواجب إيداعها على مستوى مكتب مفتشية العمل، وإلا صدور تعليمة من المفتشية العامة لمفتشية. بعدما تعرفنا على شكل كتابة الاتفاقيات الجماعية ، و وعدد نسخها، ننتقل إلى العنصر الثاني لتحديد لغة الكتابة في الاتفاقيات الجماعية للعمل .

2- لغة الكتابة في الاتفاقيات الجماعية للعمل

لم يحدد المشرع الجزائري لغة معينة لكتابة الاتفاقية الجماعية، بحيث لم يرد نص صريح بشأنها ملتزما في ذلك الصمت على غرار ما ذهب إليه كل من المشرع المغربي والمشرع التونسي، لذلك وجدنا من الناحية العملية، أن كثيرا من الهيئات المستخدمة لجأت إلى كتابة الاتفاقية الجماعية باللغة الأجنبية، أي اللغة الفرنسية فقط[3] ، ومنها من لجأت إلى ازدواجية اللغة، أي تحريرها باللغة الفرنسية والعربية[4].

على خلاف ما ذهب إليه المشرع الجزائري، اشترط المشرع الفرنسي أن تكون الاتفاقية الجماعية للعمل محررة باللغة الفرنسية، وكل أحكام في الاتفاقية محررة

(1) *Art . R . 132 – 1 – du décret 83 – 576 du 1 Juillet 1983 Relatif au dépôt et à la publicité des conventions et des accords collectifs de travail (JO n 5) .*

(2) المادة الأولى والمادة الثانية من القرار الوزاري رقم 151 المؤرخ في 25 أوت 1959 المتعلق بتحديد الأوضاع الخاصة بطلب تسجيل عقود العمل المشتركة ، والانضمام إليها واستخراج صور منها.المادة 39 من قانون العمل الأردني تحت رقم 8 لسنة 1996.

(3) انظر الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك السالفة الذكر، والاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي المؤرخة في الجزائر العاصمة بتاريخ 25 أفريل 1997.

(4) انظر الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونالغاز بالجزائر في 29 ديسمبر 1991المعدلة . انظر كذلك الاتفاقية الجماعية لاتصالات بالمحمدية الجزائر العاصمة في 16 جويلية 2003.

بغير اللغة الفرنسية ، لا تلزم العمال المعنيين بها [1]، وهو ما ذهبت إليه بعض التشريعات العمالية العربية حيث اشترطت تحرير الاتفاقيات الجماعية للعمل باللغة العربية ، وإلا اعتبرت باطلة وعديمة الأثر[2]. في اعتقادنا أنه كان على المشرع الجزائري أن يحدو حدوا المشرع الفرنسي ، والمشرع المصري بأن يشترط كتابة الاتفاقيات الجماعية باللغة العربية ، أو على الأقل باللغتين على غرار ما يصدر في الجرائد الرسمية للنصوص التشريعية والتنظيمية ، وما كرسته بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل لكثير من الهيئات المستخدمة ، حتى يتمكن جميع عمال المؤسسة من الإطلاع على مضمونها ، وفهم أحكامها[3]، علما أن الدستور الجزائري جعل من اللغة العربية اللغة الوطنية الرسمية في البلاد [4] .

تطبقا لهذا للمبدأ الدستوري ، صدرت جملة من النصوص التشريعية والتنظيمية تلزم جميع الإدارات العمومية ، والهيئات والمؤسسات والجمعيات على مختلف أنواعها استعمال اللغة العربية وحدها في كل أعمالها من اتصال وتسيير إداري ومالي[5]، كما

(*1*) - ***Art.L.132-2-1*** (***Les conventions et accords collectifs de travail et les conventions d'entreprise ou d'établissement doivent être rédigés en français . Toute dispositions rédigée en langue étrangère est inopposable au salarié à qui elle ferait grief***).

(2) انظر المادة 58 من قانون العمل الموريتاني رقم 1969/23 الباب الرابع المذكور في المرجع الدكتور يوسف إلياس – علاقات العمل الجماعية في الدول العربية المرجع السالف الذكر ص 151 و 152 . انظر كذلك المادة 153 من قانون العمل الجديد المصري رقم 12 لسنة 2003 على أنه : " يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية للعمل مكتوبة باللغة العربية ..... ويترتب على تخلف هذا الشرط بطلان الاتفاقية " .

(3) – انظر الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر و الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ و كذا الاتفاقية الجماعية لمؤسسة توزيع المنتوجات البترولية PETRO – SER .

(4) المادة 3 من دستور 1996 : " اللغة العربية هي اللغة الوطنية والرسمية " .

(5) القانون رقم 91 – 05 المؤرخ في 16 يناير 1991 المتضمن تعميم استعمال اللغة العربية جريدة رسمية عدد 3 المؤرخة في 16 يناير 1991 ص 44 ، جمد العمل وعطل العمل بهذا القانون إلى حين توفر الشروط اللازمة بموجب المرسوم التشريعي رقم 92 _ 02 المؤرخ في 4 يوليو 1992 ج عدد 54 الصادرة في 15 يوليو 1992 ، ثم صدر الأمر رقم 96 /30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1996 فعدل هذا القانون وألغى المرسوم التشريعي 90 - 02 ج عدد 81 الصادرة بتاريخ 22 ديسمبر 1996 " .
المادة 4 من القانون رقم 91 – 05 السالف الذكر : " تلزم جميع الإدارات العمومية والهيئات والمؤسسات والجمعيات على اختلاف أنواعها ، باستعمال اللغة العربية وحدها في كل أعمالها من اتصال ، وتسيير إداري ومالي وتقني وفني ".
المادة 6 من نفس القانون / " تحرر العقود باللغة العربية وحدها . يمنع تسجيلها وإشهارها إذا كانت بغير اللغة العربية

أوجبت هـذه النصـوص تحريـر العقـود بالغـة العربيـة وحـدها، ويمنـع تسـجيلها وإشهارها، إذا كانت بغير اللغة العربية بل أن كل وثيقـة محـررة بغـير اللغـة العربيـة يتعرض محررهـا إلى عقوبـات جزائيـة [1]. في غيـاب نـص صريـح في قـانون العمـل يلـزم الأطراف بتحرير الاتفاقية باللغة العربيـة كـان عـلى مفـتش العمـل أن يـرفض تسـجيل الاتفاقية الجماعية المحررة باللغة الأجنبيـة وحـدها ، وذلـك تطبيقـا لـنص المـادة 6 مـن القانون رقم 91 – 05 المتضمن تعميم استعمال اللغة العربية .

بعد تعرضنا في المطلب الأول إلى كتابة الاتفاقية الجماعية كـإجراء مـن الإجـراءات الشكلية الواجب توافرها عند إعدادها ، ننتقل إلى المطلب الثاني للحـديث عـن تسـجيل الاتفاقية الجماعية وإشهارها .

المطلب الثاني

تسجيل الاتفاقيات الجماعية وإشهارها

إلى جانب كتابة الاتفاقية الجماعيـة ، اشـترط المشرـع الجزائـري تسـجيلها تكـون عملية التسجيل أمام جهتين مختلفتين ، أولهما مفتشية العمل المختصة إقليميا ، والثانية كتابة ضبط المحكمة ، وبعد تسجيلها يلتزم صاحب العمل بضمان الإشـهار الكـافي لهـا في وسط العمال ، توضيحا لهذه الإجراءات قسـم هـذا المطلـب إلى فـرعين ، يتنـاول الفـرع الأول تسجيل الاتفاقيات الجماعية ونخصص الفرع الثاني لإشهارها .

---

(1) المادة 32 " المادة 6 من الأمر 96 -30 يعاقب بغرامة مالية من 1000دج إلى 5000 دج كل من وقع على وثيقة محررة بغير اللغة العربية أثناء ممارسة مهامه الرسمية أو بمناسبتها ..." تضاعف العقوبة في حالة العود " .

الفرع الأول : تسجيل الاتفاقيات الجماعية للعمــل

سبق القول أن تسجيل الاتفاقية الجماعية يتم على مرحلتين ، الأولى عـلى مسـتوى مكتب مفتشية العمل والثانية على مستوى كتابـة ضـبط القسـم الاجتماعـي بالمحكمـة المختصة إقليميا ، لذا سنقسم هـذا الفـرع إلى عنصريـن يتنـاول العنصر الأول تسـجيل الاتفاقية الجماعية أمام مكتب مفتشية العمل المختص إقليميا ، ونخصص الثاني لإيداعها أمام كتابة ضبط القسم الاجتماعي بالمحكمة .

❑ أولاً: تسجيل الاتفاقيات الجماعية أمام مكتب مفتشية العمل

يقـدم طـرف التفـاوض الجماعـي أو الطـرف الأكـثر اسـتعجالا وعـادة مـا يكـون المستخدم الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي بعد تحريرهما والتوقيع علـيهما، لـدى مكتب مفتشية العمل قصد تسجيلها [1].

يلاحـظ أن المشرـع الجزائـري لم يلتـزم التنظـيم والمنهجيـة في معالجـة الإجـراءات الشكلية الخاصة بالاتفاقيات الجماعية ، حيث نـص عـلى إشـهار الاتفاقيـة الجماعيـة في المادة 119 ضمن أحكام الفصل الأول المعنون " أحكام عامة " ، علما أن الإشهار هو آخـر إجراء من الإجراءات الشكلية لسريان تطبيق أحكام الاتفاقية الجماعية ، بينما نـص عـلى تسجيل الاتفاقية لدى مفتشية العمل ، وإيداعها لدى كتابة ضبط المحكمـة المختصـة في المادة 126 بمعنى أنه قدم الإشهار عن التسجيل والإيداع ، وهو ترتيب غير منهجي .

(1) المادة 126 من القانون رقم 90 ـ 11 السالف الذكر على ما يلي : " يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالا منها الاتفاقية الجماعية (الاتفاق الجماعي) فور إبرامها قصد تسجيلها فقط ، إلى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة..." .

كـما أنـه تعـرض إلى التسـجيل والإيـداع في الفصـل الخـامس المعنـون" بتنفيـذ الاتفاقيات الجماعية "، ونحن نرى أنه كان على المشرـع أن يـدرج التسـجيل والشـهر في الفصل الأول عند تعرضه لإشهار الاتفاقية الجماعية، كون هذين الإجراءين شكليين، لابـد منهما قبل اللجوء إلى تنفيذ الاتفاقية الجماعية.

إن مفهوم تسـجيل الاتفاقيـات والاتفاقـات الجماعيـة يختلـف مـن تشرـيع لآخـر فالمشرع المصري عبر عن التسجيل بقيد الاتفاقية الجماعية أمام الجهة الإداريـة ، فلهـذه الأخيرة الحق في قيد الاتفاقيـة في مهلـة 30 يومـا مـن تـاريخ إيـداعها ، ولهـا أيضـا حـق الاعـتراض عـلى الاتفاقيـة الجماعيـة ورفـض قيـدها بعـد إخطـار طـرفي الاتفاقيـة بهـذا الاعتراض والرفض ، فإذا انقضت المهلة المحددة قانونا ، ولم تقم الجهة الإدارية بالاعتراض ولا بالقيد ، اعتبآر ذلك

موافقة ضـمنية مـن جانبهـا [1] ، نفـس الأحكـام والإجـراءات لجـأ إليهـا كـل مـن المشرع السوري والأردني [2]. للجهة الإدارية المختصة مـدة شـهر للاعـتراض عـلى نصـوص الاتفاقية كلها ، أو بعضها ويكـون الاعـتراض أو الـرفض بكتـاب مسـجل مصـحوب بعلـم الوصول[3].

---

(1) - المادة 158 من القانون المصري الجديد رقم 12 لسنة 2003 على أنه : " تكون الاتفاقية الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة ، ونشر هذا الإيداع بالوقائع المصرية مشتملا على ملخص لأحكام الاتفاقية . وتتولى الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية خلال 30 يوما من تاريخ إيداعها لديها ونشر القيد وفقا لأحكام الفقرة الأولى . ولها خلال المدة المذكورة الاعتراض على الاتفاقية ورفض قيدها وإخطار طرفي الاتفاقية بالاعتراض والرفض وأسبابه وذلك بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول . فإذا انقضت المدة المذكورة ولم تقم الجهة الإدارية بالقيد والنشر أو الاعتراض وجب عليها إجراء القيد والنشر وفقا للأحكام السابقة ." انظر كذلك الملحق رقم 1 المتضمن الوقائع المصرية – ملحق للجريدة الرسمية عدد 67 الصادرة بتاريخ 26 مارس 2002 .

(2) الدكتور يوسف إلياس – علاقات العمل في الدول العربية – نفس المرجع السالف الذكر ص 153

(3) – انظر الدكتور علي عوض حسن الوجيز في شرح قانون العمل الجديد ص 718 والدكتور عصام أنور سليم قانون العمل طبعة 2002 ص 172 .

يتضح مما سبق أن المشرع المصري قصد بالتسجيل القيد، ولا يتم قيد الاتفاقية الجماعية إلا بعد إيداعها أمام الجهة الإدارية المختصة و التي هي " الإدارة العامة لعلاقات العمل "[1] ، وتقابلها في التشريع الجزائري مفتشية العمل . فالتسجيل في التشريع المصري يمنح للجهة الإدارية المختصة إجراء رقابة المشروعية على أحكام الاتفاقية الجماعية، فإذا كانت أحكامها غير مطابقة للنصوص التشريعية والتنظيمية، أو تمنح العمال حقوقا أقل امتيازا من الحقوق المكرسة قانونا ، فلهذه الأخيرة صلاحية رفض قيدها . يجوز لطرفي الاتفاقية الجماعية الطعن في قرار الجهة الإدارية أمام الجهة القضائية المختصة [2]، وما دام أن القرار هنا صادر عن جهة إدارية فهو إذن قرار إداري يطعن فيه أمام القضاء الإداري[3].

لا شك أن الرقابة التي فرضتها بعض قوانين العمل للدول العربية (مصر – سوريا – والأردن)، تحد من حرية طرفي الاتفاقية الجماعية في التفاوض الإرادي، الذي تقره لهما المعايير الدولية والعربية[4]، لهذا استقرت لجنة الخبراء القانونيين في منظمة العمل الدولية، على أن هذه الرقابة تكون منسجمة مع هذه المعايير متى استهدفت فقط التحقق من انسجام أحكام الاتفاقية الجماعية مع الحقوق الدنيا التي يقررها القانون للعمال، إلا أنها تعتبر خرقا لهذه المعايير ، وخروجا على مبدأ استقلالية أطراف التفاوض الجماعي متى أريد بها إخضاع مضمونها لاعتبارات انسجامها مع السياسة الاقتصادية العامة والتوجهات الرسمية في تحديد الأجور ، وشروط العمل الأخرى[5] .

(1) - انظر المادة الأول من قرار وزير الدولة المصري للقوى العاملة والتدريب رقم 29 لسنة 1982 .

(2) المادة 159 من نفس القانون : " إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية طبقا للأحكام ، جاز لكل من طرفي الاتفاقية اللجوء إلى المحكمة الابتدائية التي يقع بدائرة اختصاصها محل العمل بطلب القيد وفق الإجراءات المعتادة لرفع الدعوى وذلك خلال 30يوما من تاريخ الإخطار بالرفض . فإذا قضت المحكمة بقيد الاتفاقية وجب على الجهة الإدارية المختصة إجراء القيد في السجل الخاص ، ونشر ملخص الاتفاقية في الوقائع المصرية بلا مصروفات ".

(3)الدكتور علي عوض حسن– شرح قانون العمل الجديد المرجع السالف الذكر ص 721.

(4) المادة 1 من الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979 المتعلقة بالتفاوض الجماعي واضحة حيث نصت على " أن المفاوضة الجماعية بجميع أشكالها القانونية حق لكل منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي – العامة أو الخاصة – دون تدخل من أية جهة كانت " .

(5) الدكتور يوسف إلياس – المرجع السالف الذكر ص 155 .

إذا كان المشرع المصري قد استعمل مصطلح القيد ، فإن كل من المشرع الفرنسي و المغربي والتونسي استعمل مصطلح الإيداع Le dépôt بدل مصطلح L'enregistrement [1]. اعتبر جانب من فقهاء القانون الفرنسي ، أن الإيداع ما هو إلا طريقة من طرق إشهار الاتفاقيات الجماعية La publicité par voie de dépôt[2].

بالرجوع إلى أحكام قانون العمل الفرنسي يسري نفاذ تطبيق الاتفاقيات الجماعية من اليوم الذي يلي إيداعها أمام الجهات المختصة ويقصد بالجهات المختصة ، مصالح الوزير المكلف بالعمل ، أما فيما يخص المهن الفلاحية فإن الإيداع يكون أمام مصالح الوزير المكلف بالفلاحة ، كما يجب إيداعها لدى كتابة ضبط مجلس العمال Conseil des prud'hommes التابع لمكان إبرامها[3] ، وهو ما كرسه الاجتهاد القضائي أيضا [4]. على خلاف ذلك اعتبرت المحكمة العليا في الجزائر أن تسجيل أو إيداع الاتفاقية الجماعية لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة ما هو إلا إجراء إشهار ونشر لا يتوقف عليه دخولها حيز التطبيق[5]، وفي اعتقادنا أن هذا القرار مخالف لنص المادة 127 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر[6].

---

(1) انظر المادة 132 – 10 من قانون العمل الفرنسي والمادة 106 من مدونة الشغل المغربية والمادة 45 من قانون العمل التونسي .

(2) ***Jean Pélissier –Alain Supiot–Antoine Jeammaud – Droit du travail – op.cit Note 791 P 787 .***

(3) ***Art . L . 132 – 10 : « Sans préjudice des dispositions de l'article L . 742 – 2 , les conventions et accords collectifs de travail , ainsi que leurs avenants et annexes , sont déposés par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail et pour ce qui concerne les professions agricoles , auprès des services du ministre chargé de l' agriculture. La partie la plus diligente remet également un exemplaire de chaque convention ou accord collectif de travail au secrétariat – greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion » .***

(4) ***Cass . Soc . 22 Avril 1985 . n 1605 P . AGS .c/ Buisson et a . rejet . BC .V n 249 .***

(5) ملف رقم 265975 مؤرخ في 16 / 07 / 2003 مجلة قضائية عدد 2 لسنة 2003 ص 158 .

(6) المادة 127 من القانون رقم 90 – 11 : " تلزم الاتفاقية الجماعية كل من وقع عليها أو انضم إليها فور استكمال الإجراءات المنصوص عليها في المادة السالفة الذكر " .

اشترط المشرع الفرنسي أن تودع الاتفاقية الجماعية لدى الجهات المختصة في 5 نسخ موقع عليها من قبل الأطراف المتعاقدة[1]. إن الاتفاقية الجماعية غير المودعة أمام الجهات المختصة تكون صحيحة ، إنما يؤخر تنفيذها إلى غاية إيداعها[2]، فهي لم تفقد قيمتها القانونية، بل تعد بمثابة اتفاق ثنائي حر accord synallagmatique » تخضع أحكامه للشريعة العامة[3].

في اعتقادنا أنه كان على المشرع الجزائري أن يستعمل مصطلح " الإيداع " بدل مصطلح " التسجيل " ما دام أنه ليس لمفتش العمل الحق في رفض تسجيل الاتفاقية الجماعية، التي تخالف أحكامها النصوص التشريعية والتنظيمية السارية المفعول ، أو أنها تنقص من الحقوق المكرسة قانونا للعمال . لعل التساؤل الذي يطرح ما أهمية إيداع الاتفاقية الجماعية أمام مكتب مفتشية العمل ، ما دام أنه ليس لهذه الجهة أيه سلطة رقابية على أحكام الاتفاقية الجماعية ؟ .

تكمن أهمية إيداع الاتفاقية الجماعية لدى مكتب مفتشية العمل المختص إقليميا في كونها مصدرا من مصادر قانون العمل ، بل تحتل صدارة المصادر المهنية ، وبالتالي تعد مرجعا يرجع إليه أعضاء مكتب المصالحة لتسوية المنازعات الفردية في العمل ، كما يرجع إليها مفتش العمل عند إجراء المصالحة لتسوية النزاع الجماعي للعمل ، قبل اتخاذ العمال قرار اللجوء إلى الإضراب .

ليس لمفتش العمل في مجال الاتفاقيات الجماعية في ظل القانون الساري المفعول سوى الاطلاع وضع ختمه عليها ، و إذا لاحظ أثناء إطلاعه عليها أن الأحكام الواردة

---

(1) *Art . R . 132 – 1 du décret 83 – 576 du 1 juillet 1983 relatif au dépôt et à la publicité des conventions et accords collectifs de travail (JO 5) : « Les dépôt des conventions et accords collectifs de travail , de leurs avenants et de leurs annexes , prévu au premier alinéa de l'article L . 132 – 10 , est opéré en cinq exemplaires signés des parties .*

(2) *Trib . civ. Besançon 31 décembre 1921.Gaz . Pal . 9 juillet 1922 : trib .civ .Douai 1924 P.9 .*

(3) *Paul . Henri . Antonmattei –op.cit. P 26 . M. Despax op.cit .P 338.*

فيها أو في الاتفاق الجماعي مخالفة للنصوص التشريعية والتنظيمية أو للقواعد الآمرة المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي، أو تمس بالحقوق المكرسة قانونا للعمال، يقوم بعرضها على الجهة القضائية المختصة قصد أبطال تلك الأحكام[1]. من الناحية العملية، وبالاتصال ببعض أعضاء مفتشية العمل لدى مكتب مستغانم والمكتب الجهوي بل حتى على مستوى المفتشية العامة للعمل ، ليس هناك حالات تم من خلالها عرض اتفاقية أو اتفاق جماعي على الجهة القضائية المختصة قصد إبطالها رغم أن بعض أحكام الاتفاقيات والاتفاقات لبعض الهيئات المستخدمة ، مخالفة للنصوص التشريعية والتنظيمية ، كالاتفاقيات التي تحدد سن أدنى للتشغيل يفوق السن المقرر قانونا[2]، أو تلك التي تمنح أولوية لبعض الفئات عند التشغيل [3]، وفي ذلك مساس بمبدأ المساواة المكرس في الدستور[4] ، وفي النصوص التشريعية[5].ونحن نرى أن يمنح مفتش العمل سلطة الرقابة على أحكام الاتفاقية الجماعية ، شريطة إلا تحد هذه الرقابة من حرية الطرفين في التفاوض الإرادي ، الذي أقرته المعايير الدولية والعربية ، بحيث تكون هذه الرقابة منسجمة مع هذه المعايير ، فلا تستهدف إلا الأحكام التي

---

(1) المادة 134 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر : " إذا لاحظ مفتش العمل أن اتفاقية أو اتفاقا جماعيا مخالف للتشريع والتنظيم المعمول بهما ، يعرضها (يعرضه) تلقائيا على الجهة القضائية المختصة " .

(2) حددت المادة 33 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH السن الأدنى للتشغيل 18 سنة ، بينما حددته المادة 15 من القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل 15 سنة .

(3) منحت العديد من الاتفاقيات الجماعية لبعض الفئات حق الأولوية عند التشغيل لاعتبارات اجتماعية أبناء المجاهدين وأبناء العمال وأراملهم انظر وفي هذا الصدد انظر المادة 38 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH والمادة 39 /4 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر . والمادة 51 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ

(4) – المادة 29 من دستور 1996 : " كل المواطنين سواسية أمام القانون " والمادة 55 فقرة 1 من نفس الدستور : " لكل المواطنين الحق في العمل " .

(5) - المادة 17 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر : " يعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية ، أو عقد العمل التي من شأنها أن يؤدي إلى التمييز بين العمال ، كيفما كان نوعه في مجال الشغل أو الأجرة أو ظروف العمل ، على أساس السن أو الجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسبية أو القرابة العائلية أو القناعات السياسية أو الانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها " .

تمس بالحقوق الأساسية الدنيا المرتبطة بالنظام العام الاجتماعي ، المقررة قانونا كعدم مخالفة الاتفاقيات الجماعية للأجر الوطني الأدنى المضمون ، أو مخالفة الأحكام المتعلقة بالمدة القانونية القصوى للعمل ، أو مخالفة الأحكام الخاصة بتشغيل القصر والنساء . كما نرى ضرورة تكوين مفتشي العمل تكوينا معمقا في مجال علاقات العمل الفردية والجماعية ليمارسوا صلاحية مراقبة مدى تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية ، وظروف العمل والوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل المخولة لهم في إطار صلاحياتهم القانونية [1].

وفي هذا الإطار نثمن ما قامت به وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، حيث برمجت دورات تكوينية لفائدة مفتشي العمل بالمعهد الوطني للعمل L'institut National du travail الذي أنشئ عام 1971 الكائن مقره بالدرارية الجزائر العاصمة . لقد أصدر هذا المعهد في سبيل نشر الثقافة في مجال القانون الاجتماعي أعداد كثيرة في المجلة الجزائرية للعمل . فتكوين مفتشي العمل يعد في اعتقادنا من أولوية أولويات وزارة العمل في الوقت الحالي خاصة أمام تحديات العولمة في مجال علاقات العمل ، ظهر نقص التكوين لدى بعض أعضاء مفتشي العمل من خلال الرقابة التي منحهم إياها المشرع على أحكام النظام الداخلي للمؤسسة[2] ، إلا أنه من الناحية العملية وجدنا أن بعض أحكام الأنظمة الداخلية مخالفة للنصوص التنظيمية والتشريعية ، ومع ذلك تم المصادقة عليها من قبل بعض مكاتب مفتشي العمل ، ومثال ذلك إضافة أخطاء مهنية جسيمة مستوجبة للتسريح إلى الأخطاء الواردة في المادة 73 من القانون رقم 90 – 11

(1) – انظر المادة 2 فقرة 1 من القانون رقم 90 – 03 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل جريدة رسمية عدد 6 لسنة 1990 .

(2) المادة 79 الفقرة 1 من القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر : " يودع النظام الداخلي المنصوص عليه في المادة 75 أعلاه ، لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا للمصادقة على مطابقته للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في أجل 8 أيام

المتعلق بعلاقات العمل[1] ، علما أن الأخطاء الواردة في المادة 73 السالف الذكر ، جاءت على سبيل الحصر لا على سبيل المثال وهو ما ذهبت إليه المحكمة العليا في بعض قراراتها[2]. كما أن هناك تكاليف وأعباء تلزم بها الهيئة المستخدمة عند تسجيل الاتفاقية، إذ بعد اطلاعنا على بعض الاتفاقيات الجماعية لاحظنا على كل ورقة من أوراق الاتفاقية ضريبة الدمغة قيمتها 30 دج.

بعد أن اتصلنا ببعض أعضاء مفتشية العمل أكدوا لنا أن هذه الرسوم أوجبتها كتابة ضبط المحكمة فما هو النص القانوني الذي ارتكزت عليه كتابة ضبط المحكمة لفرض مثل هذه الأعباء؟ ، علما أنه ليس هناك ما يلزم الهيئة المستخدمة بذلك في أحكام قانون العمل. كان على المشرع الجزائري أن يعفي صراحة الهيئات المستخدمة من هذه الأعباء بموجب نص قانوني على غرار ما ذهب إليه كل من المشرع التونسي والمشرع المغربي[3].

---

(1) انظر المادة 114 من النظام الداخلي لديوان الترقية والتسيير العقاري المصادق عليه من قبل مفتشية العمل بتاريخ 30 مايو 1995 .لقد حصرت هذه المادة الأخطاء الجسيمة المستوجبة للتسريح في 52 خطأ منها تكرار الخطأ من الدرجة الثانية ، والغياب عن العمل مدة 3 أيام بدون عذر مقبول - حصر النظام الداخلي لمؤسسة SONATRACH - المصادق عليه من قبل مفتشية العمل لسيدي محمد بالجزائر العاصمة بتاريخ 17 جوان 1992 تحت رقم 039 – الأخطاء الجسيمة في 27 خطأ منها حالات خارج المادة 73 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر . نظر كذلك المادة 110 من النظام الداخلي لمؤسسة اتصالات الجزائر من قبل مفتشية العمل للدار البيضاء بالجزائر العاصمة في 06 مايو 2004 التي حصرت الأخطاء الجسيمة في 24 خطأ .

(2) انظر القرارات التالية الصادرة عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا : - القرار رقم 135452 المؤرخ في 04 جوان 1994 القرار مذكور في المجلة الجزائرية للعمل الصادرة عن المعهد الوطني للعمل العدد 22/ 1998 ص 93 و 94 . والقرارين رقم 149039 و 157761 المؤرخين في 10 فبراير 1998 والمذكورين في مرجع ديب عبد السلام قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية ص 430 .

(3) انظر المادة 45 فقرة 2 من قانون العمل التونسي .المادة 106 من مدونة الشغل المغربية : " يجب على الطرف الراغب في تعجيل تنفيذ اتفاقية الشغل الجماعية ، القيام بإيداعها دون مصاريف لدى كتابة ضبط المحكمة الابتدائية التي تدخل ضمن دائرة نفوذها الأماكن التي ستطبق فيها ولدى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل " .

بعد تعرضنا في العنصر الأول إلى إيداع الاتفاقية الجماعية لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا من أجل تسجيلها ، ننتقل إلى العنصر الثاني للحديث عن إيداع الاتفاقية الجماعية لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا .

❑ ثانياً : إيداع الاتفاقية الجماعية لدى كتابة الضبط بالمحكمة

بعد تسجيل الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي للعمل أمام مكتب مفتشية العمل المختص إقليميا أوجب المشرع الجزائري على طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالا أن يودع نسخة من الاتفاقية الجماعية لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا[1].

نفس الإجراء أوجبه كل من المشرع المغربي والتونسي و المشرع الفرنسي فإذا كان المشرع المغربي ألزم الطرف الأكثر استعجالا بإيداع الاتفاقية الجماعية لدى كتابة ضبط المحكمة كما هو الحال بالنسبة للمشرع الجزائري فإن المشرع التونسي اقتدى بما ذهب إليه المشرع الفرنسي ، حيث ألزم الطرف الأكثر استعجالا بإيداع الاتفاقية لدى كتابة ضبط مجلس العمال Le conseil de prud'hommes المختص إقليميا ، أي مجلس مكان إبرام الاتفاقية الجماعية[2].

غير أن التساؤل الذي يطرح عندما يتعلق الأمر بمؤسسة أم لها عدة وحدات وفروع في أماكن مختلفة من التراب الوطني ، كما هو الشأن بالنسبة لكل من مؤسسة SONATRACH ومؤسسة SONALGAZ ومؤسسة اتصالات الجزائر ، والاتفاقية

(1) انظر المادة 126 من القانون رقم 90 ـ 11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر.

(2) *Art . L . 132 – 10 : « La partie la plus diligente remet également un exemplaires de chaque convention ou accord collectif de travail au secrétariat –greffe du conseil de prud'hommes au lieu de conclusion . et voir Jean Pélissier – Alain Supiot – Antoine Jeammaud – Droit du travail – op.cit. Note 794 P 787 . et Jean . Pierre Chauchard – Conventions et accords collectifs de travail – op.cit.n'33 p 6. et Paul . Henri . Antonmattei - Les conventions et accords collectifs de travail P 27 . et M. Despax Droit du travail . n 191 P 337.*

الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي فهل يجب أيضا إيداع نسخة من الاتفاقية الجماعية على مستوى مكتب مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة الواقع في دائرة اختصاصهما مكان وجود الوحدة التابعة للمؤسسة الأم ؟ يبدو أن إيداع الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي للمؤسسة لدى مكتب مفتشية العمل ، ولدى كتابة ضبط محكمة مقر وجود الوحدة التابعة للمؤسسة الأم إجراء ضروري ، كون في حالة النزاع الفردي في العمل وهو النزاع القائم بين العامل الأجير والهيئة المستخدمة حول تنفيذ علاقة العمل التي تربط بينهما ، ألزم المشرع الجزائري المدعي ، وعادة ما يكون العامل صاحب المصلحة في الحصول على محضر عدم الصلح لقبول دعواه شكلا أمام القسم الاجتماعي[1] .

أثناء المصالحة يضطلع أعضاء مكتب المصالحة فضلا على النصوص القانونية على الأحكام الواردة في الاتفاقية ، ونفس الإجراء يتبعه مفتش العمل في حالة النزاع الجماعي إذ أنه من أهم صلاحياته في إطار المنازعات الجماعية للعمل إجراء المصالحة وكيف يمكن لكل من أعضاء مكتب المصالحة ومفتش العمل اللجوء إلى المصالحة بين طرفي النزاع دون الرجوع إلى مصادر فض النزاع وخاصة المصادر المهنية ، لذا يجب على المؤسسة الأم أن تضع نسخة من الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي على مستوى مكتب مفتشية العمل الذي تقع في دائرته الوحدة التابعة للمؤسسة الأم .

كما تعد الاتفاقية والاتفاق الجماعي مصدرين أساسيين يلجأ إليهما القاضي الاجتماعي لفض النزاع بين العامل والهيئة المستخدمة ، والمحكمة المختصة إقليميا للنظر في النزاع هي محكمة مقر الوحدة باعتبارها مكان تنفيذ علاقة العمل وليس

(1) المادة 19 فقرة 1 من القانون رقم 90 – 04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل : " يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاول للصلح أمام مكتب المصالحة فبا مباشرة أي دعوى قضائية " .

محكمة مقر وجود المؤسسة الأم ، التي أبرمت فيها الاتفاقية الجماعية للعمل [1]، كما تكون هذه المحكمة مختصة بالنظر في المسائل المتعلقة بتطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل[2].

ليس هناك نص يحدد مهلة لإيداع الاتفاقية الجماعية أمام مكتب مفتشية العمل ولا أمام كتابة ضبط المحكمة المختصة ، كلما في الأمر أن المشرع ألزم أطراف التفاوض الجماعي إيداع الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي " فور إبرامهما " أمام مكتب مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا[3] ، غير أنه بالرجوع إلى الأحكام الخاصة بإيداع النظام الداخلي ، نجد أن المشرع الجزائري منح المستخدم مهلة 8 أيام لإيداعه أمام مكتب مفتشية العمل المختصة إقليميا قصد المصادقة عليها اعتبارا من تاريخ توقيعه عليه ، غير انه لم يحدد مهلة لإيداعه أمام كتابة ضبط المحكمة[4]. في غياب النصوص القانونية الخاصة بالموضوع ، لجأنا إلى التشريع الفرنسي ، القاعدة العامة في التشريع الفرنسي أنه ليس هناك مهلة محددة لإيداع الاتفاقيات الجماعية أمام كتابة ضبط مجلس العمال ، بحيث يمكن أن تودع مباشرة بعد توقيعها من قبل الأطراف المتعاقدة [5]، إلا إذا كانت الاتفاقية أو الاتفاق متعلق بالنظام العام الاجتماعي ، في هذه الحالة لا يمكن إيداعهما إلا بعد انقضاء مهلة 8 أيام من التوقيع عليهما ، قصد تمكين التنظيمات النقابية غير الموقعة عليهما من ممارسة حق المعارضة[6].

---

(1) المادة 24 من القانون رقم 90- 04 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم ج . ر. عدد رقم 9 لسنة 1990 : " ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقعة في تنفيذ علاقة العمل أو في محل إقامة المدعى عليه

(2) المادة 22 من نفس القانون المذكور أعلاه : " تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون : * تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل .

(3) انظر المادة 126 من القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر.

(4) المادة 79 فقرة 1 من القانون رقم 90- 11 السالف الذكر : " يودع النظام الداخلي المنصوص عليه في المادة 73 أعلاه ، لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا للمصادقة على مطابقته للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في أجل 8 أيام .

(5) ***Jean . Pierre Chauchard – Conventions et accords collectifs de travail –op.cit. n' 34 p 6.***

(6) ***Art . L . 132 – 10 : « Pour les conventions et accords collectifs visés à l'article L 132 – 26 le dépôt peut être intervenir qu'après un délai de 8 jours à la date de leur conclusion.***

Art . L . 132 – 26 : " Dans un délai de huit jours à compter de la signature d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement , ou d'un avenant ou d'une annexe comportant des clauses qui dérogent soit à des dispositions législatives ou réglementaires lorsque les dites dispositions l'autorisent …… ».

يسري تطبيق أحكام الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي على العمال داخل المؤسسة مباشرة بعد احترام الإجراءات الشكلية السالف ذكرها " التسجيل والإيداع "[1] ، وهو أيضا ما ذهب إليه المشرع الفرنسي[2]. ذهب الاجتهاد القضائي الفرنسي على أنه يبدأ سريان تطبيق أحكام الاتفاقية الجماعية على الأطراف الموقعة عليها ، يوما بعد إيداعها لدى الجهات المختصة[3]، غير أنه يمكن للأطراف المتعاقدة الاتفاق على تأخير تطبيقها إلى أجل لاحق[4].

استقراء للأحكام الواردة في التشريع الجزائري[5]، يتبين أن إيداع الاتفاقية والاتفاق الجماعي أمام الجهات المختصة ، إجراء شكلي جوهري ، يترتب على تخلفه عدم نفاذ الاتفاقية الجماعية في حق الأطراف المتعاقدة ، والعمال المعنيين ، واعتبار ها باطلة وعديمة الأثر، بل رتب المشرع الجزائري عقوبات جزائية في حق يخالف هذا الإجراء الشكلي الجوهري[6]. اعتبر الاجتهاد القضائي الفرنسي أن الإيداع ما هو إلا إجراء لإشهار الاتفاقية الجماعية وأن مخالفته لا يؤدي إلا بطلانها ، ومن تم عدم

---

(1) الماد 127 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر : " تلزم الاتفاقيات الجماعية كل من وقع عليها أو انضم إليها فور استكمال الإجراءات المنصوص عليها في المادة السابقة " .

بالرجوع إلى المادة السابقة أي المادة 126 نجدها تنص على أنه : " يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالا منهما الاتفاقية الجماعية فور إبرامها قصد تسجيلها فقط إلى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة ...." .

(2) ***Art . L. 132 – 10 : « Les textes sont applicables , sauf stipulations contraires , à partir du jour qui suit leur dépôt auprès des services compétent ».***

(3) ***Voir Cass.Soc.19 nov 1997 n 4260 PBR. Savar-Dhenain c/Ass MFREO. BC. V.n386.cité dans « convention collective (Application) ».***

(4) ***Paul . Henri . Antonmattei - Les conventions et accords collectifs de travail P 26 et voir Lamy . Social – Droit du travail . Charges sociales – sous la direction de Marie Hautefort . et Catherine .Girodroux – avec la collaboration de Ambre Guillorit – édité par lamy . S . A . Paris cedex 9 . 1999 . n 65 P29 .***

(5) انظر المادتين 126 و 127 من القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر .

(6) المادة 152 من القانون المذكور أعلاه : " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 4000 دج على كل مخالفة لأحكام هذا القانون في مجال إيداع و تسجيل الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية ...." .

تطبيقها على الأطراف المتعاقدة [1]، غير أنه في مثل هذه الحالات لا تطبق أحكام الاتفاقية الجماعية حسب القواعد المحددة في قانون العمل ، ولكن حسب قواعد القانون المدني[2].

تكمن أهمية إيداع الاتفاقية ، والاتفاق الجماعي للعمل أمام كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا ، في كونها مصدرا أساسيا يلجأ إليه القاضي لفض المنازعات العمالية كالمنازعات المتعلقة بالتصنيف المهني ، أو تلك المتعلقة بالمنح والتعويضات وغيرها ، فمثل هذه المواضيع لم ينظم المشرع أحكامها بل ترك تنظيمها للاتفاقيات الجماعية من خلال التفاوض الجماعي وهو ما سنتحدث عنه في الباب الثاني من الأطروحة .إلى جانب كون الاتفاقية مصدرا يلجأ إليها القاضي لفض النزاع ، اعتبرها المشرع الفرنسي وسيلة إشهار بين الطرفين وللغير ، إذ يمكن لأي شخص له مصلحة الإطلاع عليها والحصول على نسخة منها من قبل الجهات المختصة التي تم إيداعهما لديها بعد أن يقوم بتسديد المصاريف المستحقة[3] ، نفس النص نسخه المشرع التونسي من خلال نص المادة 45 فقرة 3 من القانون السالف الذكر . من الناحية العملية كثيرا ما يلجأ أصحاب المصلحة كالعامل صاحب النزاع أو محاميه أو حتى الباحثين لدى مكتب مفتشية العمل ، أو كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا للحصول على نسخة من الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي وترفض هذه الجهات منح هؤلاء نسخة منهما ، بحجة أن هذه الوثائق خاصة بهذه المصالح ولا يجوز للغير الإطلاع عليها

---

(1) *9 - Voir. Par . Exemple ; Cass . Soc . 13 juin 1958 .n 5612 Bull . civ. 6 ,P 543 .*

(2) *Jean . Pierre Chauchard – Conventions et accords collectifs de travail –op .cit. n' 36 p 6.*

(3) *Art. R . 132-2 : « Toute personne intéressées peut prendre connaissance gratuitement auprès des services mentionnées au 1Alinéa de l'art . R . 132 – 1 des textes déposés . Elle peut en obtenir des copies à ses frais suivant les modalités fixées à l'article 4 de la loi n 78- 753 du 17 juillet 1978 portant divers mesures d'amélioration des relations entre l'administration et le public et divers dispositions d'ordre administratif , social et fiscal . Toutefois , dans le cas où une instance juridictionnelle est engagée , copie de tout ou partie de la convention ou de l'accord en cause est délivrée gratuitement , sur sa demande , à chacune des parties à l'instance » .*

كونها من الأسرار المهنية . لذا نرى ضرورة تدخل المشرع الجزائري ، كما تدخل المشرع الفرنسي والتونسي للسماح لأصحاب المصلحة و للغير الإطلاع على الاتفاقية الجماعية ، بل وحتى الحصول على نسخة منها .

الفرع الثاني : إشهار الاتفاقيات الاتفاقيات الجماعية للعمل

يعتبر إشهار الاتفاقية الجماعية آخر إجراء من الإجراءات الشكلية بعد إعدادها، نتعرض من خلال هذا الفرع إلى مفهوم إشهار الاتفاقية الجماعية ثم القيمة القانونية المترتبة على عملية الإشهار .

1- مفهوم إشهار الاتفاقية الجماعية

يقصد بإشهار الاتفاقية الجماعية، أو الاتفاق الجماعي للعمل في التشريع الجزائري إعلام العمال المعنيين بمضمون أحكامها، وذلك بإلصاق نسخة منها في الأماكن المخصصة للإعلانات، وفي كل مكان عمل متميز[1]، بينما قصد المشرع الفرنسي بإشهار الاتفاقية إيداعها لدى المصالح المختصة " مصالح الوزير المكلف بالعمل و كتابة ضبط مجلس العمال Conseil des prud'hommes "، أما وضعها تحت تصرف العمال أطلق عليه المشرع الفرنسي تارة إعلان الاتفاقية الجماعية L'affichage de la convention collective [2] ، وتارة أخرى بإعلام العمال L'information des salariés [3]. يتضح مما سبق أن إشهار الاتفاقية والاتفاقات الجماعية في التشريع الفرنسي يأخذ معنى أوسع من إشهارها في التشريع الجزائري فالإشهار في التشريع الفرنسي يتم على

(1) المادة 119 من القانون السالف الذكر : " يجب على الهيئات المستخدمة أن تقوم بإشهار كل الاتفاقيات الجماعية التي تكون طرفا فيها ، في أوساط جماعات العمال المعنيين وتوضع نسخة من الاتفاقيات الجماعية دوما تحت تصرف العمال في موضع متميز في كل مكان عمل " .

(2) *Jean Pélissier – Alain Supiot – Antoine Jeammaud – Droit du travail – Pré . Note 791 P 787*

(3) *Lamy . Social – Droit du travail . Charges sociales – Pré . n 66 P29*

مستويين : مستوى خارجي " إيداعهما لدى الجهات المختصة " ، ومستوى داخلي[1] يتمثل في تسليم نسخة منهما إلى مختلف الأجهزة الممثلة للعمال ، ويقصد بهذه الأجهزة أعضاء لجنة المؤسسة Les membres du comité d'entreprise ومندوبي العمال Les délégués du personnel ، والمندوبين النقابيين الممثلين للعمال Les délégués syndicaux ، كما توضع نسخة أخرى تحت تصرف العمال المعنيين على مستوى كل مكان عمل متميز [2].

أما في التشريع الجزائري فلا يتم الإشهار إلا على المستوى الداخلي . يجب على صاحب العمل ، أن يعلم العمال بأحكام الاتفاقية الجماعية ، في القسم المخصص للإعلانات على أن يتضمن الإعلان موضوع الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية المراد تطبيقها داخل المؤسسة والأماكن المخصصة للعمـال قصد الإطلاع على أحكامهما وقـت تواجدهم في المؤسسـة[3] وهو أيضا ما أقـرته مجموعة من الاتفاقيـات الجماعية لبعض الهيئات المستخدمة[4]، بينما لم تكتف بعض الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة

---

(1) ***Paul . Henri Antonmattei .op.cit.P 27. et voir M. Despax Droit du travail – Négociations conventions , et accords collectifs –Pré .n 191 ter . P 339 . Jean . Pierre Chauchard – Conventions et accords collectifs de travail–Pré . n39 P 6 .***

(2) *Art . L . 135 – 7* : « ***L'employeur lié par une convention ou un accord de travail doit procurer un exemplaire au comité d'entreprise . et la cas échéant aux comtés d'établissements ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux . En outre , ledit employeur tient un exemplaire à la disposition du personnel , dans chaque établissement .Un avis est affiché à se sujet*** » .

(3) *Art . R . 135 -1* : « ***Dans les établissements soumis à l'application d'une convention ou d'un accord collectif de travail , l'avis prévu à l'article 135 – 7 doit être affiché dans les lieux de travail , aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel .***
Cet avis doit comporter l'intitulé des conventions et des accords collectives de travail applicable dans l'établissement . ……………Il doit préciser où les textes sont tenus à la disposition du personnel ainsi que les modalités propres à permettre à tout salarié de l'établissement de les consulter , pendant son temps de présence sur le lieu de travail ».

(4) انظر المادة 181 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTEC . والمادة 376 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH .

الإشهار الكافي في وسط العمال، بل ألزمت صاحب العمل بتسليم نسخة منها إلى كل عامل تم تشغيله كيفما كانت طبيعة عمله[1]. بعدما تعرفنا على مفهوم إشهار الاتفاقية في التشريع الجزائري ، والتشريعات المقارنة ، ننتقل إلى العنصر الثاني لبيان القيمة القانونية لإشهار الاتفاقية الجماعية .

2- القيمة القانونية للإشهار

يعد إشهار الاتفاقية الجماعية التزام يقع على عاتق الهيئة المستخدمة ، وورد هذا الالتزام في شكل قاعدة آمرة يتضح ذلك من خلال صياغتها[2] ، يتعرض صاحب العمل الذي يرفض إشهار الاتفاقية الجماعية في أوساط العمال إلى عقوبة جزائية[3] ، أما في التشريع الفرنسي فإلى جانب العقوبة الجزائية [4] يلتزم صاحب العمل بتعويض العمال الذين حلقتهم أضرار بسبب عدم الإعلان[5]. كما قضت محكمة النقض الفرنسية بعدم إلزامية الاتفاقية الجماعية بالنسبة إلى العمال الذين يجهلون محتواها[6]، ومن تم لا يمكن لصاحب العمل أن يلزم العامل بأحكامهما مادام أنه لم يقم بالإعلان عنها في الأماكن المخصصة لها[7].

(1) انظر المادة 191 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري .

(2) المادة 119 من القانون 90- 11 السالفة الذكر : " يجب على الهيئات المستخدمة أن تقوم بإشهار كل الاتفاقيات التي تكون طرفا فيها في أوساط العمال المعنيين ..."

(3) المادة 152 من نفس القانون : " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000دج إلى 4000 دج على كل مخالفة لأحكام هذا القانون في مجال ....والإشهار في وسط العمال المعنيين ".

(4) *Art . R . 153 – 1 : « Toute infraction aux dispositions de l'article R . 135 -1 sera punie de la peine d'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe .*

(5) *Soc . 29 mai 1989 , dr . ouv . . 1980 . 105*

(6) *Soc . 31 mai 1989 , jurisp , U.I.M.M. 1989 . 519 . Bull . V . n 412 Soc . 14 férv . 1996 , RJS 4/96 .n 426 . Soc 28 févr . 1996 , RJS . 4/96 n 426 .*

(7) *Marie Ducasse – Agnès Roset – Lysiane tholy – Jurisprudence Sociale Droit du travail 5 édition 2002 P 331 . Cass . Soc . 6 juillet 1994 n 3179 P Menut c/sté. Space Vidéo et a .cassation , BC V n 225 Dans le même sens ,Cass . soc . 15 Avril 1992 , n 1896 P, Uop c/ Sté Pyreglace , Cassation BCV n 276.*

ومن الناحية العملية، فإن أغلبية الهيئات المستخدمة لا تلتزم بهذا الإجراء الشكلي الجوهري، بحيث لا يقوم بالإعلان عن الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية داخل أوساط العمال المعنيين، مكتفية بالتسجيل والإيداع فقط، والذليل على ذلك أن كثيرا من العمال بمختلف أصنافهم المهنية – عمال التنفيذ وعمال التأهيل بل حتى الإطارات – الذين كانت لنا اتصالات بهم سواء في إطار التكوين، أو خارجه أكدوا لنا أنهم لم يسبق لهم أن رأوا في اللوحات المخصصة للإعلانات أحكام الاتفاقيات الجماعية، ولا أحكام الأنظمة الداخلية ، كما أنهم لم يستلموا نسخا منهما أثناء التحاقهم بالمؤسسة وبالتالي فهم يجهلون هذه المصادر وما فيها من أحكام ، لذا يجب على مفتش

العمل وفي إطار صلاحياته القانونية [1]، أن يقوم بزيارات إلى مثل هذه المؤسسات قصد معاينة مثل هذه المخالفات واتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة[2]. الأصل أن تسري تطبيق أحكام الاتفاقيات الجماعية للعمل ، بعد أن تستنفذ الإجراءات الشكلية السالفة الذكر، التسجيل لدى مفتشية العمل والإيداع لدى كتابة ضبط المحكمة، وبعد أن يضمن لها المستخدم الإشهار الكافي في وسط العمال وهو ما كرسه المشرع

---

(1) المادة 2 فقرة 1 من القانون رقم 90 – 03 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم ج . ر . عدد 6 لسنة 1990 " تختص مفتشية العمل بما يأتي : * مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية، وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال ".

المادة 5 من نفس القانون " يتمتع مفتشو العمل بسلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم، قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية ".

(2) المادة 7 من نفس القانون : " مفتشو العمل أعوان محلفون يؤهلون في إطار مهمتهم وحسب الأشكال المنصوص عليها في التنظيم ، للقيام بالأعمال التالية : أ - ملاحظات كتابية .ب - تقديم الأعذار. ج – محاضر المخالفات

المادة 12 من نفس القانون : " إذا اكتشف مفتش العمل خرقا سافرا للأحكام الآمرة في القوانين والتنظيمات ، يلزم المستخدم الامتثال لها في أجل لا يمكن أن يتجاوز 8 أيام . وإذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحدد له يحرر مفتش العمل محضرا ويخطر بذلك الجهة القضائية المختصة ، التي تبث خلال جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف " .

الجزائري، وتضمنته أغلبية الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة[1]. غير أنه من الناحية العملية وجدنا أن بعض الاتفاقيات الجماعية حددت تاريخ بداية سريان تطبيقها من يوم تحريرها، والتوقيع عليها بين الطرفين[2]، وفي ذلك مخالفة للنصوص القانونية السالفة الذكر .

خلاصة لما سبق ذكره، يمكن القول أنه ينبغي على المشرع الجزائري أن يحدو حدوا المشرع الفرنسي وذلك بإلزام الشركاء الاجتماعين على التفاوض الجماعي بموجب نص قانوني، لأننا لا حظنا أن كثيرا من المؤسسات وخاصة الصغيرة منها تغيب فيها الاتفاقيات الجماعية للعمل . كما ينبغي على المؤسسات المستخدمة بغية تطوير مستوى التفاوض الجماعي لدى الشركاء الاجتماعين ، تنظيم دورات تكوينية لفائدة أعضاء لجنة التفاوض الجماعي ، على أن تكون تلك الدورات ذات تكوين متخصص .

كما أننا نثمن ما كرسته أحكام بعض الاتفاقيات الجماعية عندما أحدثت لجنتين، الأولى خاصة بالتفاوض الجماعي والثانية ، بمراقبة تطبيق الأحكام الصادرة عن اللجنة الأولى ونرى تعميمها على سائر الاتفاقيات الجماعية الأخرى. كما نؤكد على ضرورة إشهار الاتفاقيات الجماعية في أوساط العمال، لأنهم هم المعنيون بها، فجهلهم بأحكامها لا يحقق الاستقرار في علاقات العمل . بعدما تعرضنا في الباب الأول إلى ماهية الاتفاقية الجماعية للعمل وكيفية إعدادها ننتقل إلى الباب الثاني من البحث للحديث عن مضمون الاتفاقيات الجماعية للعمل .

---

(1) - انظر المادة 186 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTEC . و المادة 288 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ .

(2)-انظر المادة 158 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير السكر بمستغانم SORASUCRE . و المادة 195 الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي. والمادة 384 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONTRACH .



الباب الثاني

مضمون الاتفاقيـات والاتفاقيات الجماعية

الباب الثاني
مضمـــــــون الاتفاقيـات والاتفاقيات الجماعيـــــة

الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون ، يتضمن مجمـوع شروط التشـغيل والعمـل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية، أما الاتفاق الجماعي فهو اتفاق مدون، يعـالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسـبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية، ويمكن أن يشكل ملحقـا للاتفاقيـة الجماعيـة [1]. فمضمون الاتفاقية الجماعية للعمـل، معالجـة شروط التشـغيل والعمـل، فـيما يخص فئة مهنية إذا تعلق الأمر بالاتفاقية الجماعية للمؤسسة أو عدة فئات مهنيـة إذا تعلق الأمر بالاتفاقية الجماعية للقطاع .

أجمعت أغلبية التشريعات العمالية لمختلف الدول العربية، على أن مضمون الاتفاقيات الجماعية تنظيم " شروط التشغيل والعمل " مستعملة في ذلك مصطلحات مختلفة تؤدي نفس المعنى[2] ، غير أن المشرع الموريتاني أضاف إلى شروط التشغيل والعمل موضوع الضمان الاجتماعي[3] مقتديا في ذلك بما ذهب إليه المشرع الفرنسي [4]،

---

(1) انظر الفقرة 1 و 2 من المادة 114 من القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر .

(2) المادة 31 من قانون العمل التونسي رقم 96 – 62 المؤرخ في 15 جويلية 1996 : " الاتفاقية الجماعية للعمل اتفاق متعلق بشروط العمل ......". والمادة 152 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 : " اتفاقية العمل الجماعية هي اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل ...." . حدد المشرع المغربي مضمون الاتفاقيات الجماعية من خلال مادتين تتعلق الأولى بمضمون التفاوض الجماعي حيث نصت المادة 92 من القانون رقم 1.03.194 المؤرخ في 11 سبتمبر 2003 المتضمن مدونة الشغل : " المفاوضة الجماعية هي الحوار الذي يجرى بين ممثلي المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو الاتحادات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا من جهة ، وبين مشغل أو عدة مشغلين أو ممثلي المنظمات المهنية للمشغلين من جهة أخرى بهدف : تحديد وتحسين ظروف الشغل والتشغيل " . كما نصت المادة 104 منه عند تعريفها للاتفاقية الجماعية على أنها : " هي عقد جماعي ينظم علاقات الشغل " . –

(3) المادة 65 من قانون العمل الموريتاني رقم 2004 – 017 المتضمن مدونة الشغل : " الاتفاقية الجماعية هي اتفاق متعلق بشروط العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ..." .

(4) ***Art.L. 131 -1 Le présent titre est relatif à la détermination des relations collectives entre employeurs et salariés ; il définit les règles suivant les quelles s'exerce le droit des travailleurs à la négociation collective de l'ensembles de leurs conditions d'emploi et de travail et de leurs garanties sociales.***

، ومن **Les garanties sociales** الذي استعمل مصطلح الضمانات الاجتماعية المسائل المتعلقة بالضمانات الاجتماعية في التشريع الفرنسي ، التفاوض مع هيئات الضمان الاجتماعي التكميلية حول دفع أجر العامل كاملا في حالة المرض ، وكذا التفاوض حول إجراءات اللجوء إلى التقاعد المسبق **octroi de Pré - Retraite** والتعويض عن البطالة الجزئية **Le chômage partiel.**[(1)]

لم يكتف المشرع الجزائري بالإشارة إلى المضمون العام للاتفاقيات الجماعية " تنظيم شروط التشغيل والعمل "، بل ذهب إلى تحديد جملة من العناصر المندرجة ضمن شروط التشغيل والعمل في أحكام القانون رقم 90 – 11 المتضمن علاقات العمل[(2)] ، ووردت عناصر أخرى في القانون رقم 90 – 02 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل[(3)] .

---

(1) ***Jean pélissier – Alain supiôt – Antoine jeammaud – droit du travail .op.cit. p 788 .***

(2) المادة 120 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر : " تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية : 1 – التصنيف المهني .

2 – مقاييس العمل ، بما فيها ساعات العمل وتوزيعها . 3 – الأجور الأساسية الدنيا المطابقة .4 – التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل ، فما فيها تعويض المنطقة .5 – المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل .6 – كيفيات مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود .7 – تحديد النفقات المصرفية .8 – فترة التجربة والإشعار المسبق .9 – مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط .10 – الغيابات الخاصة .11 – إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل .12 – الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب .13 – ممارسة الحق النقابي .14 – مدة الاتفاقية وكيفية تمديدها أو مراجعتها أو نقضها .

المادة 18 من القانون رقم 90-11 : " يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى 6 أشهر كما لا يمكن أن ترفع هذه المدة إلى 12 شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي . تحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو لمجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي " .

(3) المادة 4 من القانون رقم 90 ـ 02 المتعلق بتسوية المنازعات الجماعية المعدلة بالمادة 2 من القانون رقم 91 – 27 " يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة . تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة لاسيما دورية الاجتماعات في الاتفاقيات والاتفاقات التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال ". المادة 5 من نفس القانون : " إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها " . المادة 9 من القانون رقم 90 – 02 السالف الذكر : " في حالة فشل إجراء المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل ، أو على بعضه يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة وفي هذه الحالة يمكن للطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم ، كما تنص عليهما أحكام هذا القانون " . المادة 24 من القانون رقم 90 – 02 السالف الذكر : " إذا استمر الخلاف بعد استنفاذ إجراءات المصالحة والوساطة ... وفي غياب طرق أخرى للتسوية قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين ، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب ..." .

المادة 30 من القانون رقم 90 – 02 : " تحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم ، وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا . تحدد هذه المدة عن طريق المفاوضة ولا يمكن أن تقل عن 8 أيام ابتداء من تاريخ الإيداع " . المادة 39 من القانون

وأخـرى في القـانون رقـم 90 – 04 المتعلـق بتسـوية النزاعـات الفرديـة في العمل[1]، والقـانون رقـم 81 – 07 المتعلـق بـالتمهين [2] ، وفي الأمـر رقـم 97 – 03 المحدد للمدة القانونية للعمل[3]، إلى جانب ما ضـمنته أحكـام المرسـوم التشريـعي رقم 94 - 09 المتعلـق بالحفـاظ عـلى الشـغل وحمايـة العـمال الأجـراء الـذين قـد يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية[4].

إن التساؤل الذي يطرح هل وردت عناصر التفاوض الجماعي المنصوص عليها في الأحكام التشريعية والتنظيمية على سبيل الحصر أم على سبيل المثال ؟.

إن صياغة المادة 120 من القانون رقم 90 – 11 السالفة الـذكر " ويمكنهـا أن تعالج خصوصا العناصر التالية " توحي أن تلك العناصر لم ترد على سـبيل الحصرـ، وإنما على سبيل المثال ، حيث يمكن للأطراف المعنية ، التفاوض على عناصر جديـدة غير واردة في تلك الأحكام ، طالما أنها تدخل في نطـاق شروط العمـل والتشـغيل [5]، كالتفاوض حول إجراء الذهاب الإرادي لفائدة العمال المهددين بالتسريح الجماعـي لأسباب اقتصادية .إن مضمون التفـاوض الجماعـي في التشرـيع الجزائـري واسـع لا حدود

رقم 90 – 02 : " يحدد القدر الأدنى من الخدمة في ميادين النشاط المنصوص عليها في اتفاقية أو عقد جماعي دون المساس بالأحكام الواردة في المادة 38 أعلاه " .

(1) المادة 3 من القانون رقم 90 – 04 المتعلق بالمنازعات الفردية للعمل " يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة .

(2) المادة 10 فقرة 1 من القانون رقم 81 – 07 المتعلق بالتمهين : " يخضع عقد التمهين لأحكام القانون والتنظيم وكذا القوانين الأساسية النموذجية ، وللقوانين الأساسية الخاصة والاتفاقيات الجماعية المطبقة على علاقات العمل في مجال النشاط المهني " .

(3) المادة 3 من الأمر رقم 97 – 03 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المحدد للمدة القانونية للعمل جريدة رسمية عدد 3 لسنة 1997 : " يحدد تنظيم ساعات العمل الأسبوعية وتوزيعها عن طريق الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ".

المادة 4 من الأمر 97 – 03 : " يمكن استثناء لأحكام المادة 2 أعلاه : * أن تخفض المدة القانونية الأسبوعية للعمل بالنسبة للأشخاص ، الذين يمارسون أشغالا شديدة الإرهاق وخطيرة أو التي ينجر عنها ضغط على الحالة الجسدية والعصبية .* أو ترفع بالنسبة لبعض المناصب المتميزة بفترات توقف عن النشاط . تحدد الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية قائمة المناصب المعينة كما توضح لكل منهما مستوى تخفيض مدة العمل الفعلي أو رفعها ".

(4) التفاوض حول الملف الاجتماعي الذي يعده المستخدم في حالة التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية طبقا لنص المواد 10 – 12 – 13 من المرسوم التشريعي رقم 94 – 09 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية العمال الأجراء الذين قد يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية.جريدة رسمية عدد 34 لسنة 1994 .

(5) عبد السلام ديب – قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية – دار القصبة للنشر طبعة 2003 ص 219 .

له ، فكل موضوع غير منصوص عليه في الأحكام التشريعية والتنظيمية المتضمنة علاقات العمل فهو من اختصاص التفاوض الجماعي[1] .

من خلال إطلاعنا على مضمون أحكام الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة تبين لنا أنها تتضمن بموضوعين أساسيين ، يتعلق الأول كونها تكمل النصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل وذلك بتفصيل العام منها وتكييفه ليكون أكثر ملائمة لظروف المؤسسة ، أو قطاع النشاط الذي تنتمي إليه ، أو بتقرير حقوق إضافية للعمال لم تكن مقررة قانونا ، وبذلك فإنها تحد من تدخل المشرع فلا يجد هذا الأخير لنفسه مبررا للتدخل ، خاصة وأن التنظيم الذي يضعه الشركاء الاجتماعيين بإرادتهم يكون أقرب إلى الواقع وأكثر ملائمة له.

ويتعلق الموضوع الثاني اعتبارها وسيلة للحد من نشوب المنازعات خاصة الجماعية التي قد يؤدي تطورها إلى لجوء العمال للإضراب ، بكل من ينطوي على ذلك من أضرار تهدد المصالح الاقتصادية للمؤسسة من جهة والمصالح الاجتماعية للعمال ، بل وبالمصلحة العامة متى ألحق الإضراب ضررا بالاقتصاد الوطني ، ولهذا تعتبر الاتفاقية الجماعية(وثيقة للسلم الاجتماعي) داخل المؤسسة أو القطاع وكلما صيغت أحكامها بطريقة تحقق التوازن بين المصالح المتناقضة للطرفين ، كلما قلت احتمالات قيام المنازعات الجماعية .

تفصيلا لمضمون الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية قسم هذا الباب إلى فصلين يتناول الفصل الأول تكييف الاتفاقيات الجماعية الأحكام التشريعية العامة مع الشروط الخاصة بالمؤسسة ، ونخصص الفصل الثاني اعتبار الاتفاقية وثيقة للسلم الاجتماعي .

---

(1) صرح السيد بن كرامة محمد المفتش الجهوي بمفتشية العمل بوهران - خلال الأبواب المفتوحة حول علاقات العمل المنظمة من قبل مفتشية العمل يومي 01 و 02 مارس 2000 بقصر الثقافة بوهران – في مداخلته أنه لا وجود للفراغ القانوني في ظل القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل ، إذ كل ما لم ينص عليه القانون فهو من اختصاص التفاوض الجماعي .

الفصل الأول
تكييف الأحكام التشريعية العامة مع خصوصية المؤسسة

إن الأحكام التشريعية العامة التي يسعى أطراف التفاوض الجماعي إلى تكييفها مع الشروط الخاصة بكل مؤسسة ، هي الأحكام المتعلقة بالشروط العمل **Les conditions de travail** . إن الأحكام المتعلقة بالشروط العامة للعمل كثيرة ومتنوعة، سنركز في فصلنا هذا على موضوع الأجور والتعويضات باعتبارها من أهم الحقوق الأساسية للعمال ثم الأحكام المتعلقة بشروط التشغيل وظروف العمل .

المبحث الأول
مفهوم الاتفاقيات الجماعية من خلال تطورها التاريخي

تعتبر الحقوق المالية من أهم الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العمال في التشريع الجزائري[1] ، ويقصد بالحقوق المالية الأجر والتعويضات المختلفة الملحقة به، لذا سنقسم مبحثنا هذا إلى مطلبين يتناول المطلب الأول تحديد الاتفاقيات الجماعية للأجور، ثم نخصص المطلب الثاني لأهم التعويضات الملحقة بالأجر.

(1) المادة 6 الفقرة 5 من القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل : " يحق للعامل أيضا في إطار علاقات العمل: - الدفع المنتظم للأجر " و المادة 80 من القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل : " للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدى و يتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل " .

المطلب الأول
تحديد الاتفاقيات الجماعية للأجور الأساسية

قبل التطرق إلى تحديد الاتفاقيات الجماعية للأجور ، تجدر الإشارة بنا التعرض إلى مفهوم الأجر وطرق التي اعتمدها المشرع الجزائري في تحديده لها ، لننتقل بعد ذلك إلى تحديد الأجور الأساسية ومختلف التعويضات التي أقرها المشرع للاتفاقيات الجماعية لذا سنقسم هذا المطلب إلى فرعين يتناول الفرع الأول مفهوم الأجر وطرق تحديده في التشريع الجزائري ، ثم نخصص الفرع الثاني لطرق تحديد الاتفاقيات الجماعية للعمل للأجور الأساسية ومختلف التعويضات .

الفرع الأول : مفهوم الأجر وطرق تحديده في التشريع الجزائري

نتعرض من خلال هذا الفرع إلى تحديد مفهوم الأجر وأهم المصطلحات المتعلقة به في التشريع الجزائري ، ثم نتطرق إلى طرق تحديده عبر مختلف التشريعات العمالية المتعاقبة .

❐ أولاً : مفهوم الأجر وتحديد أهم المصطلحات المتعلقة به

لم يتعرض المشرع الجزائري إلى تعريف الأجر مكتفيا بتحديد أهم عناصره وعلى خلاف ذلك عرفه المشرع المصري على أنه : " كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتا كان أو متغيرا ، نقدا أو عينا "[1] ، كما عرفه جانب من الفقه على أنه : " ذلك المقابل المالي الذي يدفعه صاحب العمل للعامل نتيجة العمل المؤدى "[2] .

---

(1) انظر المادة 1 فقرة ج من القانون رقم 12 لسنة 2003 . انظر كذلك الدكتور أحمد حسن البرعي – الوسيط في القانون الاجتماعي – الجزء الثاني – شرح عقد العمل الفردي وفقا لأحكام القانون رقم 12 لسنة 2003 دار النهضة العربية القاهرة طبعة 2003 ص 173 .

(2) الأستاذ أحمية سليمان - التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري – علاقات العمل الفردية – الجزء الثاني – الطبعة 2 لسنة 1998 ديوان المطبوعات الجامعية ص 212 .

وظف المشرع الجزائري ثلاثة مصطلحات مختلفة : -الأجر - المرتب – الدخل للدلالة على ما يتقاضاه العامل مقابل العمل المؤدى ، وفي اعتقادنا أن المصطلح الأنسب للتعبير عما يتقاضاه العامل هو الأجر ، إذ على أساسه سمي عمال المؤسسات الاقتصادية بالأجراء تمييزا لهم عن عمال الإدارات العمومية أي الموظفين . أما مصطلح الراتب فهو خاص بالموظفين وهو ما أشار إليه المشرع في مجال الوظيفة العمومية[1]. كما وقع المشرع الجزائري في خلط عند ترجمة المصطلحات المتعلقة بالأجر من اللغة العربية إلى اللغة الفرنسية[2]، فعبر عن مصطلح الأجر **Rémunération** وهي ترجمة سليمة[3].

كما ترجم مصطلح أجر إلى **Salaire**[4] ، وهي الترجمة الأنسب بينما ترجم مصطلح المرتب إلى **Salaire** والأصل أن يترجم المرتب إلى **Traitement** كما أشارت إليه مختلف القواميس[5].

---

(1) - المادة 16 فقرة 1 من المرسوم رقم 85 – 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية : " يتمتع العمال في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما بالحق فيما يأتي خاصة: - الراتب بعد أداء الخدمة . - المادة 32 من الأمر رقم 06 – 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية جريدة رسمية عدد 46 لسنة 2006 : " للموظف الحق بعد أداء الخدمة ، في راتب " .

(2) - المادة 80 من القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل : " للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدى و يتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل " . ويقابله النص الفرنسي على النحو التالي :

(3) ***Art - 80 de la loi 90 – 11*** **:** « ***En contrepartie du travail fourni , le travailleur a droit à une rémunération au titre de laquelle il perçoit un salaire ou un revenu proportionnel aux résultats du travail*** ».

(4) انظر بورحلة محمد – الزاد – قاموس فرنسي عربي لأهم المصطلحات المستعملة في تسيير الموارد البشرية – قصر الكتاب البليدة بدون طبعة ص 82 و يوسف شلالة – المعجم العلمي – المصطلحات القانونية والتجارية والمالية – فرنسي – عربي – دار المعارف الإسكندرية بدون طبعة ص 1093 – انظر أيضا الدكتور سهيل إدريس – المنهل قاموس فرنسي عربي – دار الأدب بيروت – طبعة 2005 ص 1045 – الأستاذ الدكتور حسين فهمي – عميد كلية الحقوق جامعة الإسكندرية – قاموس المصطلحات القانونية والاقتصادية والتجارية – فرنسي عربي - دار المعارف الإسكندرية طبعة 1955 ص 503 .

(5) انظر بورحلة محمد – الزاد – المرجع السالف الذكر ص 86 ، و انظر يوسف شلالة – المعجم العلمي – المرجع السالف الذكر ص 1152 ، وانظر المنهل ص 1090 والأستاذ الدكتور حسين فهمي ص 535 .

❑ ثانياً : طرق تحديد الأجور في التشريعات المقارنة والتشريع الجزائري

أجمعت مختلف التشريعات العمالية الحديثة على أن هناك ثلاث طرق مختلفة لتحديد أجور العمال، تتمثل الوسيلة الأولى في تحديد الأجور وفقا لوحدة زمنية معينة ، والثانية تحديد الأجر بالإنتاج ، أما الثالثة فهي وسيلة مزدوجة لما كان عقد العمل من العقود الزمنية ، فإن أجر العامل وفقا للطريقة الأولى يحسب على أساس وحدة زمنية معينة كالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر ، وأفضل هذه الصور للعامل هو تحديد الأجر بالشهر ، لأنها تحقق له استقرار الدخل[1]، فالعامل يتحصل على أجره على أساس المدة الزمنية التي اشتغل فيها ، سواء أنتج القليل أو الكثير[2].

يعتبر الأجر الشهري من أكثر صور الأجر الزمني انتشارا في الواقع العملي فهو يحدد جزافا دون أن يأخذ في الاعتبار ساعات العمل ، أو أيام العمل الفعلي المؤداة خلال الشهر فلا يتأثر بانخفاض ساعات العمل خلال الشهر ما دام السبب لا يرجع إلى العامل ، ولا بأيام التي لم يعمل فيها مادام أنها تدخل ضمن العطل والراحة القانونية[3]

غير أنه يعاب على هذه الطريقة من الناحية العملية أنها تسوي في الأجر بين جميع عمال المنصب الواحد ، رغم أن مجهود كل منهم متفاوت ، مما يؤدي إلى تراخي البعض منهم في أداء واجبهم ، فهي لا تحفز العامل على تحسين الإنتاج وزيادته ، وبذلك يرتفع سعر تكلفته ، مما يلحق ضررا بالمصالح الاقتصادية للمؤسسات [4].

---

(1) انظر الدكتور سعيد عبد السلام – الوسيط في قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 – الطبعة الأولى - دار النهضة العربية القاهرة 2004 ص139 .

(2) انظر الدكتور محمود سلامة جبر– الوسيط في عقد العمل الفردي– الجزء الأول- ط أولى القاهرة 1999 ص 132.

(3) ***Dans une espèce où le salarié avait participé à une " grève perlée" consistant en une baisse de la production , la cour de cassation a jugé que la réduction du salaire pour baisse de la production s'analysait en une sanction pécuniaire , puisque le salaire mensuel n'était pas fonction du rendement (soc.12avr.1995 , Dr.soc 1995,599, note j.Savatier).***

(4) انظر الدكتور سعيد عبد السلام – المرجع السالف الذكر ص 139.

تقوم الطريقة الثانية على تحديد الأجور حسب الإنتاج ، على أساس ارتباط الأجر ارتباطا وثيقا بمعدل إنتاج العامل ، أو بمتوسط إنتاج مجموعة من العمال [1]، تطبق هذه طريقة عادة في الصناعات والأعمال التي يسهل فيها قياس كمية إنتاج العامل أو مجموعة العمال بدقة، والذي لا شك فيه أن هذه الطريقة خير حافز على زيادة الإنتاج، وبالتالي زيادة أجر العامل، إلا أنه يجب ألا تكون الزيادة في الإنتاج على حساب صحة العامل وسلامته لذا وضع مجموعة من خبراء منظمة العمل الدولية عام1951 الأسس والضمانات التي يجب توافرها في هذه الطريقة[2].

يرى جانب من الفقه أن هذه الطريقة أفضل لصاحب العمل ، حيث يرتبط ما يحصل عليه العامل، بما يعطيه لصاحب العمل ، كما أنها تحث العامل على بذل أقصى جهد في الإنتاج، لأن كل زيادة فيه يقابله زيادة في دخله .

تعتمد هذه الطريقة في تحديد أجر عمال البناء، إذ يتقاضى البناء أجره على حسب عدد الأمتار المبنية، وكذا في تحديد أجر عمال مصنع الأحذية على أساس مبلغ محدد لكل زوج من الأحذية، وعمال مصنع النسيج والغزل على أساس مبلغ محدد عن كل متر من القماش[3]. انتقدت هذه الطريقة في تحديد أجر العمال، كونها تؤدي إلى الإضرار بصحة العامل نظرا لاهتمامه الكبير بكميات الإنتاج[4].

---

(1) *Jean Pélissier – Alain SUPIOT– Antoine JEAMMAUD – Droit du travail – note 992 p 1007.*

(2) انظر الدكتور السيد عيد نايل – شرح قانون العمل الجديد ص 248 – انظر الدكتور حسن كيرة – أصول قانون العمل طبعة 3 1979 ص 422.

(3) انظر الدكتور سعيد عبد السلام – الوسيط في قانون العمل الجديد – المرجع السالف الذكر ص 140 - انظر كذلك الدكتور السيد عيد نايل – شرح قانون العمل الجديد – المرجع السالف الذكر ص 250 .

(4) انظر الدكتور أحمد حسن البرعي – الوسيط في القانون الاجتماعي – الجزء الثاني – شرح عقد العمل الفردي – دار النهضة العربية القاهرة طبعة 2006 ص 274 - و انظر كذلك الدكتور سعيد عبد السلام – المرجع السالف الذكر ص 141.

أمام الانتقادات الموجهة لكل من الطريقتين (تحديد الأجر وفقا لوحدة زمنية وتحديده حسب كمية الإنتاج) لجأت بعض التشريعات إلى طريقة ثالثة تجمع بين الطريقتين أطلق عليها المشرع المصري " الأجر بالطريحة " بمقتضى هذه الطريقة يكون للعامل جزء ثابت من الأجر على أساس من الزمن ، ثم يزداد هذا الأجر تبعا لمساهمة العامل في الإنتاج[1] .

اعتمد المشرع الجزائري طريقتين مختلفتين في تحديد الأجر : الطريقة اللائحية أو التنظيمية التي كرستها القوانين الصادرة في ظل الاقتصاد المخطط أو الموجه[2] ، والطريقة التفاوضية أو التعاقدية المكرسة بموجب القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل[3]، الذي جاء ليساير الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية المكرسة في دستور 1989 المعدل والمتمم بدستور 1996 .

حدد المشرع الجزائري وسيلتين يمكن لطرفي التفاوض الجماعي الاعتماد عليها في تحديد الأجور تتمثل الوسيلة الأولى في وضع الأجور الأساسية الناجمة عن التصنيف المهني على مستوى كل هيئة مستخدمة، إضافة إلى التعويضات المدفوعة بحكم أقدميه العامل أو مقابل الساعات الإضافية، أو بحكم ظروف عمل خاصة لاسيما العمل التناوبي والعمل المضر والإلزامي بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة والعلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه[4]، يلاحظ أن المشرع الجزائري بموجب هذه الوسيلة

---

(1) انظر الدكتور سعيد عبد السلام- المرجع السالف الذكر - ص 141 – وانظر كذلك الدكتور السيد عيد نايل المرجع السالف الذكر ص 248 .

(2) المادة 127 من القانون رقم 78 – 12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل الملغى بموجب القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل : " إن تحديد الأجور الذي يجب أن يكون مرتبطا بأهداف المخطط من صلاحيات الحكومة ، ولا يمكن أن يؤول لفائدة المؤسسات المستخدمة ".

(3) انظر المادة 120 فقرات من 3 إلى 7 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر .

(4) المادة 81 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر : " يفهم من عبارة مرتب حسب هذا القانون ما يلي : * الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة

* التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة ، لاسيما العمل التناوبي والعمل المضر والإلزامي ، بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة .* العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه .

مزج بين الطريقتين السالفتين الذكر. أما الوسيلة الثانية التي اعتمدها المشرع الجزائري هي تحديد الأجر حسب الإنتاج أو المردود **La rémunération au rendement** لاسيما العمل بالالتزام أو بالقطعة أو العمل بالحصة **Le travail à la tâche ou à la pièce** أو حسب رقم الأعمال[1].

الفرع الثاني : تحديد الاتفاقيات للأجور الأساسية ومختلف التعويضات

نتعرض من خلال هذا الفرع إلى الأسس التي اعتمدتها الاتفاقيات الجماعية في تحديدها للأجور الأساسية الدنيا، ثم إلى أهم التعويضات والمنح التي أقرتها لمستخدميها، لذا سنقسم هذا الفرع إلى عنصرين يتناول العنصر الأول تحديد الاتفاقيات للأجور الأساسية، ونخصص العنصر الثاني لأهم التعويضات الملحقة بالأجور الأساسية .

❐ أولاً : الأسس المعتمدة الاتفاقيات الجماعية لتحديد الأجر الأساسي

إن مفهوم الأجر الأساسي **Le salaires de base** وطريقة تحديده تختلف عن مفهوم وطريقة تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون **Le salaire national minimum garanti**. اعتمدت الاتفاقيات الجماعية في تحديدها للأجور الأساسي **Les salaires de base** على أساس وضع جدول يتضمن التصنيف المهني لمختلف عمال المؤسسة فالتصنيف المهني مرحلة سابقة يتم التفاوض حولها قبل تحديد الأجور الأساسية ، لذا اعتبر المشرع الجزائري هذه المرحلة من أهم عناصر التفاوض الجماعي[2].

---

(1) المادة 82 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر : " يفهم من عبارة الدخل المتناسب مع نتائج العمل ، الأجرة حسب المردود ، لاسيما العمل بالالتزام أو بالقطعة أو العمل بالحصة أو حسب رقم الأعمال ".

(2) انظر المادة 120 فقرة 1 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر .

خصصت أغلبية الاتفاقيات الجماعية لمختلف المؤسسات فصلا خاصا بموضوع التصنيف المهني[1] فهو يشكل الأداة المفضلة التي تحدد سياسة الأجور داخل المؤسسة حيث ترتب مناصب العمل ترتيبا تدرجيا[2]، وفقا لمعايير دقيقة كالمهام المرتبة على كل منصب وأهمية تلك المهام وتعقيدها ودرجة المؤهلات والمسؤولية، والجهود البدنية والفكرية والعصبية المترتبة على أدائها، ودرجة الضرر النوعي الخاص بالمنصب[3]. نفس المعايير كرستها الاتفاقية الجماعية التي تعد إطارا عاما للقطاع الاقتصادي الخاص الموقعة من قبل الثلاثية[4]، غير أن هذه المعايير التي اعتمدت عليها الاتفاقيات الجماعية لمختلف المؤسسات نسخت من أحكام النصوص القانونية الملغاة[5].

صنفت الكثير من الاتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف المؤسسات المستخدمة العمال إلى مجموعات اجتماعية مهنية مرتبة ترتيبا سلميا تسمى المجموعة الأولى بمجموعة عمال التنفيذ **Groupe d'exécution** والثانية بمجموعة عمال التأهيل **Groupe de maîtrise**، والثالثة مجموعة الإطارات **Groupe des cadres** ، والرابعة والأخيرة

(1) – انظر الفصل الأول من الباب الثالث من اتفاقية مؤسسة سوناطراك (المواد من 53 إلى 60) – انظر أيضا الفصل الأول من الباب الخامس من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز (المواد من 226 إلى 234) – انظر الفصل الأول من الباب الخامس لمؤسسة NAFTEC (المواد من 128 إلى 131) . – انظر الباب الثالث عشر المعنون بالتصنيف والأجر لمؤسسة اتصالات الجزائر (المادة 78 -1 إلى 78 – 6 و المادة 79 – 1 إلى 79 – 2) .

(2) انظر المادة 226 من الاتفاقية الجماعية مؤسسة سونلغاز - والمادة 78 – 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر .

(3) - والمادة 128 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة نفتك NAFTEC – المادة 78 -5 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر – المادة 58 من اتفاقية مؤسسة سوناطراك الأصل المعايير المعتمدة في هذه الاتفاقيات الجماعية .

(4) انظر المادة 101 من الاتفاقية الجماعية التي تعد إطارا عاما للقطاع الاقتصادي الخاص المبرمة بين الثلاثية (الاتحاد العام للعمال الجزائريين و منظمات أرباب العمل والحكومة بتاريخ 30 / 09 / 2006 .

(5) المادة 106 من القانون رقم 78 – 12 المتعلق بالقانون الأساسي للعمل الملغى بموجب القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر : " يرتكز نظام مناصب العمل على المقاييس وحدها ، التي تميز طبيعة المهام المرتبطة بكل منصب وأهمية تلك المهام وتعقيدها ودرجة المؤهلات والمسؤولية ، والجهود البدنية أو الفكرية أو العصبية المترتبة على أدائها ...."

مجموعة الإطارات العليا **Groupe des cadres supérieurs**[1]. أما عن الأجهزة المكلفة بالتصنيف على مستوى المؤسسات، فقد أسندت بعض الاتفاقيات الجماعية هذه المهمة للجان مختصة ، أطلقت عليها باللجنة الوطنية للاتفاقية المكلفة بعملية ترتيب وتقييم لمناصب العمل[2]. أما على مستوى القطاع الاقتصادي الخاص أنشئت لجنة على مستوى أعلا مشكلة من اثنين يمثلان الاتحاد العام للعمال الجزائريين، واثنين يمثلان منظمات أرباب العمل وعلى اللجنة أن تنهي عملية التصنيف في أجل 6 أشهر، وذلك بإعداد مشروع تقرير تقني يتضمن ترتيب مناصب العمل على أن يعد التصنيف النهائي لمناصب العمل قبل 2007/09/30[3]. حتى يتمكن العمال من الإطلاع على أجورهم الأساسية خصصت مجموعة من الاتفاقيات الجماعية ملاحق، تتضمن جداول لهذا الغرض، يحتوي الجدول على مجموعة من مناصب العمل حسب كل فئة مهنية ، و يتضمن كل منصب عمل أجر أساسيا مناسبا[4].

بالرجوع مثلا إلى جدول الأجور الأساسية لعمال صناديق الضمان الاجتماعي ، نجد أن العامل المصنف في التصنيف 3/15 رقمه الاستدلالي 915 ، علما أن هذا الرقم الاستدلالي، ما هو إلا مجموعة نقاط استدلالية فالرقم الاستدلالي 915 = 915 نقطة استدلالية، ولكل نقطة استدلالية قيمة مالية ، فلو فرضنا أن القيمة المالية للنقطة الاستدلالية المتفق عليها بين أطراف التفاوض الجماعي على مستوى صناديق الضمان

---

(1) انظر الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز-المواد 229 و230 والمادة 129 من مؤسسة نفتك . – المادة 86 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SARL PETRO – SER المسجلة بمكتب مفتشية العمل ومودعة لدى كتابة ضبط محكمة معسكر بتاريخ 01 جوان 2006 .

(2) انظر المادة 233 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز.

(3) المواد من 96 إلى 98 من الاتفاقية الجماعية للقطاع الاقتصادي الخاص السالفة الذكر .

(4) انظر الملاحق الواردة بعد المادة 288 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز والملاحق الواردة بعد المادة 186 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة نفتك . والملحق الوارد بعد المادة 140 من الاتفاقية الجماعية لمجمع مستخدمي فروع وهياكل صناعة الورق والسليلوز GIPEC –- انظر الملحق التابع للاتفاقية الجماعية لقطاع صناديق الضمان الاجتماعي والوارد بعد المادة 195 .

الاجتماعي هي 16 دج ، فإن الأجر الأساسي يساوي = حاصل ضرب الرقم الاستدلالي للمنصب × القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية أي915× 16 = 14640 دج .

من المتفق عليه أن موضوع الأجور لا يعرف الثبات والاستقرار ، فهو من المواضيع المرنة ، تراجع وترتفع كلما عرف الوضع الاقتصادي نموا وارتفاعا ، أو كلما انخفضت القدرة الشرائية للمواطن ولقد رأينا أن المشرع الفرنسي ألزم أطراف التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة التفاوض حول مسألة الأجور سنويا ، وهذا يعني أن مسألة الأجور قابلة للمراجعة سنويا ، فما هي الطريقة التي يمكن الاعتماد عليها لمراجعة الأجور الأساسية للعمال على مستوى الهيئات المستخدمة ؟

هناك وسائل مختلفة يمكن اللجوء إليهما لرفع الأجور الأساسية الدنيا على مستوى المؤسسة تتمثل الوسيلة الأولى ، في التفاوض بين الطرفين على رفع قيمة النقطة الاستدلالية ، فلو فرضنا مثلا ، أن القيمة المالية للنقطة الاستدلالية داخل المؤسسة ارتفعت من 16 دج إلى 18 دج فإن أجر منصب العمل المصنف في 3/15 ، والذي رقمه الاستدلالي 915 = 915 × 18 دج = 16470 دج بعدما كان 14640 دج.

أما الوسيلة الثانية فهي رفع الأجر الأساسي حسب نسبة مئوية معينة كأن تكون 10% أو 15% أو 20% فلو فرضنا أن الزيادة هي 10% فإن الأجر الأساسي للعامل المصنف في 3/15 والمحدد 14640دج سيرتفع إلى 16104دج. أما الوسيلة الثالثة ، تتمثل في إعادة التصنيف المهني ، وذلك برفع الأرقام الاستدلالية لمختلف مناصب العمل ضمن مختلف المجموعات المهنية ، وهذه الطريقة اعتمدها المشرع الفرنسي على مستوى قطاع النشاط الاقتصادي ، حيث ألزم أطراف التفاوض كل 5 سنوات التفاوض حول موضوع التصنيف المهني ، ومثال ذلك أن يتفق الطرفان على رفع التصنيف المهني للمستشار القانوني من 15 / 3 إلى 17 /1 وبالتالي رفع الرقم الاستدلالي من 915 إلى 1250 وفي هذه الحالة يرتفع الأجر من 14640 دج إلى 20000 دج.

ومن الناحية العملية أسهل طريقة يعتمد عليها الطرفان للزيادة في الأجور هي رفعه حسب نسبة مئوية متفق عليها تضاف إلى قيمة الأجر الأساسي لكل منصب عمل . وفي غياب الاتفاقيات الجماعية ، أو عدم تعرضها لموضوع التصنيف المهني ، وتحديد الأجور ، نجد أن قضاة القسم الاجتماعي يعتمدون في تصنيف مناصب العمل ، وتحديد أجور العمال عند النزاع على الأحكام الواردة في المرسوم 86 – 179 المؤرخ في 05 / 08 1986 المتعلق بتصنيف[1] ، علما أن أحكام هذا المرسوم ألغيت بموجب القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل ، الذي منح حق التصنيف وتحديد الأجور لأطراف التفاوض الجماعي . بعد ما تعرفنا على طريقة تحديد الأجور الأساسية ، وفقا لما كرسته مختلف الاتفاقيات الجماعية ، ننتقل إلى العنصر الثاني للتمييز بين الأجر الأساسي والأجر الوطني الأدنى المضمون.

❑ **ثانياً : التمييز بين الأجر الأساسي والأجر الوطني الأدنى المضمون**

ليس هناك تعريف قانوني للأجر الوطني الأدنى المضمون في التشريع الجزائري بل اكتفى المشرع بالإشارة إلى أهم مكوناته ، على خلاف ذلك عرفه المشرع المغربي على أنه : " القيمة الدنيا المستحقة للأجير ، والذي يضمن للأجراء ذوي الدخل الضعيف قدرة شرائية مناسبة لمسايرة تطور مستوى الأسعار ، والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتطوير المقاولة "[2] ، كما عرفه المشرع الفرنسي على أنه: " الحد الأدنى الذي يضمن لذوي الأجور المتدنية " الضعيفة " قدرة شرائية ومساهمة في التنمية الاقتصادية للأمة "[3].

---

(1) انظر القرار رقم 174546 المؤرخ في 12 / 10 / 1999 ديب عبد السلام قانون العمل والتحولات الاقتصادية ص 276 – 277 .

(2) انظر المادة 358 فقرة 1 من مدونة الشغل المغربية الصادرة بالقانون رقم 65.99 ظهير الشريف رقم 1.03.194 بتاريخ 11 سبتمبر 2003 ص 102 .

(3) ***Art . L . 141 – 2 : « Le salaire minimum de croissance assure aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles la garanties de leur pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la nation ».***

يتبين من خلال التعريفين السالفين الذكر ، أن الأجر الوطني الأدنى المضمون هو الأجر الذي لا يجوز بأي حال من الأحوال النزول عنه في علاقات العمل ، فردية كانت أم جماعية ، وهو الذي يغطي نفقات المعيشة في حدودها الإنسانية ، دون الإخلال بالتوازن الاقتصادي الواجب بين الأجور والأسعار[1]. إن الأجر الوطني الأدنى المضمون غير مرتبط بمستوى العمل المؤدى ، ولا يمكن الاتفاق في عقد العمل أو الاتفاقيات الجماعية على أجر أقل منه ، كونه يغطي الحاجات الأساسية للعامل وعائلته[2].

حدد المشرع الجزائري الأجر الوطني الأدنى المضمون ، الموافق لمدة عمل قانونية أسبوعية قدرها 40 ساعة ، وهو ما يعادل 33،173 ساعة في الشهر باثني عشر ألف دينار (12000 دج) في الشهر أي ما يعادل 69،23 دينار لساعة عمل وذلك ابتداء من 1 جانفي 2007[3] . أما إذا كان عدد الساعات المؤداة أقل من 40 ساعة في الأسبوع فلا يمكن للعامل التمسك بالحد الأدنى من الأجر الوطني المضمون ، بل يمنح أجرا حسب مدة العمل الفعلي[4].

يتضمن الأجر الوطني الأدنى المضمون الأجر القاعدي والعلاوات والتعويضات مهما كانت نوعها ، باستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي دفعها العامل[5]، يبدو أن الأجر الوطني الأدنى المضمون بهذه المكونات ، لا يحقق مبدأ المساواة بين العمال الأجراء بحيث لوحظ من الناحية العملية أنه سوى بين العمال الذين

(1) الدكتور المختار أعمرة – التنظيم القانوني للحد الأدنى للأجر في ظل المتغيرات الاقتصادية – دار النهضة العربية القاهرة طبعة 2006 ص 48 و 49 .

(2) انظر ديب عبد السلام قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية ص 289 .

(3) انظر المادتين 1 و3 من المرسوم الرئاسي رقم 06 / 395 المؤرخ في 12 نوفمبر 2006 المحدد للأجر الوطني الأدنى المضمون .

(4) ديب عبد السلام المرجع السالف الذكر ص 289 .

(5) انظر المادة 87 مكرر من القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل .

يتمتعون بأقدمية والعمال الجدد الذين هم في نفس التصنيف المهني داخل الهيئة المستخدمة الواحدة الأمر الذي يؤدي إلى القضاء على روح المبادرة ، ولا يشجع على المنافسة بين العمال التي هي مصدر الزيادة في الإنتاج ، وضمان بقاء المؤسسة في عالم المنافسة .

إن المادة 87 مكرر من القانون رقم 90 – 11 المتضمن علاقات العمل كانت ولا تزال محل انتقاد من قبل الباحثين والممثلين النقابيين للعمال الأجراء ، ويبدو أن حل مشكلة هذه المادة ، يكون بالرجوع إلى ما ذهب إليه الاجتهاد القضائي الفرنسي الذي استبعد منح الأقدمية **Les primes d'ancienneté** من حساب الأجر الوطني الأدنى المضمون[1] كما استبعد منح المواظبة **Les primes d'assiduité**[2]، والعلاوات عن العمل في أيام الأحد والأعياد أي التعويضات عن الساعات الإضافية[3] ، كما تستبعد المكافآت المرتبطة بالنتائج المالية للمؤسسة **Les primes de résultats fondées sur les résultats financiers de l'entreprise**[4].

تعد القواعد المنظمة للأجر الوطني الأدنى المضمون من النظام العام الاجتماعي بإجماع كافة التشريعات العمالية ، يترتب على مخالفة هذه الأحكام توقيع عقوبات مدنية ، وأخرى جزائية [5]. يتجلى الجزاء المدني في البطلان القانوني لأي اتفاق ، من

---

(1) *Cas . Soc 12 novembre 1992 , RJS12/92 n' 1385 ; Cass. Soc 19 Juin 1996 n' 2853 D.RJS 10/96 n' 1048 .*

(2) *Cass . Crim . 27 janvier 1987 , B Crim n' 46 ; JS 1987 .F 21 ; Cass Soc 19 juin 1996 précité .*

(3) - *Cass . Soc 29 mars 1995 , RJS 5/95 n' 514 :*

(4) - *Cass . Crim 5 novembre 1996 , B, crim , n' 393 ; RJS 2/97 n' 145 .*

(5) انظر محمد عزمي بكري – مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد – الجزء الأول القاهرة 1985 ص 294 وانظر كذلك الدكتور إدريس فجر – دور القضاء في حماية الأجير " المجلة المغربية لقانون واقتصاد التنمية الدار البيضاء المغرب 1990 ص 17 إلى 20 .

شأنه منح العامل أجرا أقل من الحد الأدنى للأجر المعمول به [1] ، غير أن المشرع المغربي كان أكثر دقة في بطلانه لعلاقة العمل ، بسبب تقاضي العمل أجرا أقل من الحد الوطني الأدنى المضمون[2].

رتب المشرع الجزائري عقوبة جزائية ، تلحق كل مستخدم يدفع إلى العامل أجرا يقل عن الحد الأدنى الوطني المضمون[3]، لا تعد هذه العقوبة ردعية إذا ما قرناها بالعقوبة التي أقرها المشرع ضد المستخدم الذي لا يقوم بالتصريح بالعمال لدى هيئات الضمان الاجتماعي في ظرف 10 أيام التي تلي تشغيل العامل[4]، أو عدم تبليغ المستخدم الوكالة المؤهلة أو البلدية أو الهيئة الخاصة المعتمدة بالمناصب الشاغرة لدى مؤسسته التي يريد شغلها[5]. بعدما تعرضنا إلى كل من الأجر الأساسي والأجر الوطني الأدنى المضمون ننتقل إلى التعويضات والمنح التي تضاف إلى الأجر الأساسي .

---

(1) المادة 135 فقرة 1 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر : " تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به ".

(2) المادة 360 من مدونة الشغل المغربية : " يكون باطلا بقوة القانون كل اتفاق فرديا كان أو جماعيا ، يرمي إلى تخفيض الأجر إلى ما دون الحد الأدنى القانوني للأجر ".

(3) المادة 149 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر : " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000دج إلى 2000 دج كل مستخدم يدفع لعامل أجرا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون أو الأجر الأدنى المحدد في اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي للعمل وذلك دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به ، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات . وفي حالة العود ، تتراوح الغرامة المالية من 2000 إلى 5000 دج وتضاعف حسب عدد المخالفات".

(4) المادة 10 من القانون رقم 83 – 14 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي جريدة رسمية عدد 28 لسنة 1983 : " يجب على أصحاب العمل أن يوجهوا طلب انتساب المستفيدين من الضمان الاجتماعي وذلك في ظرف 10 أيام التي تلي توظيف العامل ".

المادة 41 فقرة 2 من القانون رقم 98 – 12 المؤرخ في 31 ديسمبر 1998 المتضمن قانون المالية لسنة 1999 المعدل للقانون رقم 83 – 14 السالف الذكر جريدة رسمية عدد 98 لسنة 1998 : " يتعرض المستخدم الذي لم يقم بتسجيل العمال الذين يشغلهم في الضمان الاجتماعي في الآجال القانونية لدفع غرامة مالية من 10.000 دج إلى 20.000 دج عن كل عامل غير مسجل ، وعقوبة الحبس من 2 شهرين إلى 6 أشهر أو إحدى هاتين العقوبتين . وفي حالة العود يتعرض إلى دفع غرامة من 20.000 دج إلى 50.000 دج عن كل عامل غير مسجل وعقوبة حبس شهرين إلى 24 شهرا "

(5) المادة 24 من القانون رقم 04 – 19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل جريدة رسمية عدد 83 لسنة 2004 : " يعاقب كل مخالف لأحكام المادة 18 من هذا القانون والمتعلقة بتبليغ العروض بغرامة من 10.000 دج إلى 30.000 دج عن كل منصب شاغر لم يتم التبليغ عنه . وفي حالة العود تضاعف الغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة ".

المطلب الثاني
تحديد الاتفاقيات الجماعية للأجور الأساسية

اعتبر المشرع الجزائري المنح والتعويضات ، أهم العناصر التي ينبغي التفاوض بشأنها ومن تم تكريسها في الاتفاقيات الجماعية ، ومن أهم تلك المنح والتعويضات : التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية والتعويضات المرتبطة بمنصب العمل تشمل التعويضات المرتبطة بمنصب العمل كتعويض الضرر **L'indemnité de nuisance** وتعويض العمل التناوبي **l'indemnité de travail posté** ومنحة المسؤولية **La prime de responsabilité** وتعويض المنطقة ، ثم التعويضات ذات الطابع الاجتماعي كالمنح العائلية، وكذا منحة الإحالة على التقاعد ، وتعويض ذوي الحقوق في حالة وفاة العامل إلى جانب التعويض عن المصاريف التي تؤدى من قبل العامل ، ونختم ذلك بالتعويضات المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل .

الفرع الأول : التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية ومنصب العمل

لا يقتصر الأجر الثابت على الأجر الأساسي فحسب ، بل ألحقت به مختلف التشريعات المقارنة بما فيها التشريع الجزائري عناصر أخرى متمثلة في التعويضات سنتناول في هذا الفرع التعويضات المرتبطة بالأقدمية ، ويطلق عليها أيضا التعويض عن الخبرة المهنية والتعويض عن الساعات الإضافية في العنصر الأول ، ونخصص العنصر الثاني للتعويضات المرتبطة بمنصب العمل.

❑ أولاً : التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية

نظرا لأهمية هذه التعويضات ، ارتأينا أن نقسم هذين العنصرين إلى جـزأين يتناول الجزء الأول التعويضات المرتبطة بالأقدمية ، ونخصص الجزء الثاني للتعـويض عن الساعات الإضافية .

-1 تعويض الأقدمية أو الخبرة المهنية

تعرض المشرع الجزائري إلى تعويض الخبرة المهنية في ظل النصوص التشريعية والتنظيمية المسايرة للاقتصاد الموجه[1]، غير أنه بصدور القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل ، أصبح تقدير تعويض الخبرة من اختصاص الاتفاقيات الجماعية للعمل.

أطلقت أغلبية الاتفاقيات الجماعية على تعويض الأقدمية " تعويض الخبرة المهنية " **Indemnité d'expérience professionnelle (I.E.P)** بينما استعملت بعض الاتفاقيات مصطلح منحة الأقدمية **Prime d'ancienneté** [2].

يقصد بتعويض الخبرة المهنية ، الأقدمية المتحصل عليها من الخبرة المهنية المكتسبة داخل ، أو خارج المؤسسة المستخدمة ، يتم حساب تعويض الخبرة المهنية في شكل نسبة مئوية للأجر القاعدي ، تزيد هذه النسبة مع سنوات الأقدمية خلال المسار المهني بالمؤسسة أو خارجها[3]. فمؤسسة **PETRO – SER** وهي عبارة عن شركة ذات أسهم ، مختصة في توزيع المواد البترولية المختلفة مقرها معسكر ، منحت لعمالها الذين تتراوح مدة عملهم من سنة 1 سنة إلى 3 سنوات ، نسبة الخبرة المهنية 1 % من الأجر القاعدي ومن 4 إلى 8 سنوات 1،5 % ، من 9 إلى 12 سنة 2 % ، ومن 13 إلى 20 سنة 2،5 % ، أما أكثر من 20 سنة 3 % على ألا تتعدى أقصى نسبة 70 % خلال المسار المهني، تحسب الخبرة المهنية المكتسبة خارج القطاع بنسبة 1 % للسنة الواحدة[4]، بينما حددت الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي تعويض الخبرة المهنية على أساس1،5 % ابتداء من السنة الأولى إلى السنة السابعة (7) ، وبنسبة 2% من السنة 8 إلى السنة 23 و2،5 % من السنة 24 إلى 32 سنة[5].

---

(1) انظر المادتين 160 و 161 من القانون رقم 78 – 12 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل وكذا المواد من 1 إلى 10 من المرسوم رقم 85 – 58 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتعلق بتعويض الخبرة جريدة رسمية عدد 13 لسنة 1985 ص 332 .

(2) انظر ملاحق الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري المحررة في الجزائر العاصمة بتاريخ 27 سبتمبر 2006 ص 21 .

(3) انظر المادة 83 -1 من اتفاقية اتصالات الجزائر ، والمادة 66 و 67 من اتفاقية مؤسسة سوناطراك .

(4) انظر المادة 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRO – SER المحررة بمعسكر بتاريخ 1 جوان 2006 .

(5) انظر المادة 178 من اتفاقية صناديق الضمان الاجتماعي .

ذهبت بعض الاتفاقيات الجماعية إلى تحديد قيمة تعويض الخبرة المهنية على أساس قيمة مالية عن كل سنة بحسب كل صنف مهني ، فمثلا عمال التنفيذ 144 دج عن كل سنة عمل يقضيها العامل في هذه الفئة الاجتماعية المهنية ، 148 دج لعاملي التنفيذ المؤهلين ، 154 دج لعاملي التنفيذ ذوي التأهيل العالي ، 165 دج لعاملي التحكيم 180دج لعاملي التحكيم العالي 240 دج للإطارات البسيطة ، 300 للإطارات الكبيرة 360 دج للإطارات العليا [1]. إذا كان المشرع الجزائري قد ترك تقدير منحة الأقدمية للاتفاقيات الجماعية ، فإن المشرع المغربي والذي يعد تشريعه تجربة رائدة في إطار علاقات العمل ، كونه تبنى نظام اقتصاد السوق منذ بداية استقلاله ، وذلك باعتراف خبراء منظمة العمل العربية ، فإنه حدد نسبة منحة الأقدمية بموجب نص قانوني ، ولم يترك تقديرها للشركاء الاجتماعيين[2].

يبدو أن الطرقة الأسهل والأفضل لحساب تعويض الأقدمية ، هي حسابها على شكل نسبة مئوية على غرار ما كرسته أغلبية الاتفاقيات الجماعية ، إلى جانب تعويض الأقدمية تعرضت مختلف الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة إلى التعويض عن الساعات الإضافية .رغم أن المشرع الجزائري منح للشركاء الاجتماعيين الحق في تقدير التعويضات المرتبطة بالأقدمية إلا أنه من الناحية العملية نجد أن قضاة القسم الاجتماعي يعتمدون في حل النزاعات المرتبطة بهذا الموضوع على المرسوم

---

(1) المادة 65 من الاتفاقية الجماعية لمستخدمي فروع وهيكل المجمع الصناعي للورق والسيليلوز GIPEC المحررة بالجزائر العاصمة في 28 ماي 2000 .

(2) المادة 350 من مدونة الشغل المغربية : " يجب أن يستفيد كل أجير / ما لم يحتسب له الأجر على أساس الأقدمية بموجب بند من بنود عقد الشغل ، أو النظام الداخلي ، أو اتفاقية الشغل الجماعية ، من علاوة الأقدمية تحدد نسبتها على النحو التالي : - 5% من الأجر المؤدى له بعد قضائه سنتين في الشغل . - 10% من الأجر المؤدى له بعد قضائه خمس سنوات في الشغل . - 15% من الأجر المؤدى له بعد قضائه اثنتي عشرة سنة في الشغل - 20% من الأجر المؤدى له بعد قضائه عشرين سنة في الشغل - 25% من الأجر المؤدى له بعد قضائه خمسة وعشرين سنة في الشغل".

85/58 المؤرخ في 23مارس1985 المتعلق بتعويض الخبرة [1]، علما أن أحكام هذا المرسوم ألغيت بموجب القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل.

2- التعويض عن الساعات الإضافية

حدد المشرع الجزائري المدة القانونية الأسبوعية للعمل بأربعين 40 ساعة في ظروف العمل العادية على أن توزع هذه المدة على 5 أيام عمل في الأسبوع على الأقل ، كما ترك تنظيم ساعات العمل الأسبوعية ، وتوزيعها للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية[2]، بينما حددها المشرع المغربي بأربعة وأربعين 44 ساعة في الأسبوع[3]، والمشرع التونسي والمصري بثمانية وأربعين 48 ساعة[4]، أما المشرع الفرنسي حددها بخمسة وثلاثين 35 ساعة في الأسبوع [5].

لم تراجع بعض الهيئات المستخدمة اتفاقياتها الجماعية لتساير التعديلات القانونية الخاصة بالمدة القانونية ، إذ لا تزال تكرس المدة القانونية الأسبوعية السابقة والمحددة 44 ساعة[6]. يمكن أن تخفض المدة القانونية الأسبوعية للعمل عن 40 ساعة، بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون أشغالا شديدة الإرهاق وخطيرة ، والتي ينجر عنها

---

(1) انظر القرار رقم 193781 المؤرخ في 2000/4/14 المذكور في مرجع ذيب عبد السلام ص 280.

(2) انظر المواد من 1 إلى 3 من الأمر رقم 97 – 03 المحدد للمدة القانونية للعمل .

(3) المادة 184 من مدونة الشغل المغربية : " تحدد في النشاطات غير الفلاحية مدة الشغل العادية المقررة للأجراء في 2288 ساعة في السنة أو 44 ساعة في الأسبوع ".

(4) Article 79 du code de travail Tunisie : (La durée du travail effectif ne peut excéder 48 par semaine ..). - المادة 80 من قانون العمل المصري : " مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم 133 لسنة 1961 في شأن تنظيم تشغيل العمال في المنشآت الصناعية ، لا يجوز تشغيل العامل تشغيلا فعليا أكثر من 48 ساعة في الأسبوع لا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة ".

(5) ***Art.L. 212 – 1 du code de travail Français* : (*dans les établissements ou professions mentionnées à l'article L. 200-1 ainsi que dans les établissements artisanaux et coopératifs et leurs dépendances, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente- cinq 35 heures par semaine* .**

(6) ***Article 142 de la convention collective de SONATRACH* : (*La durée hebdomadaire légale du travail est fixée à 44 heures conformément à la législation en vigueur* …).**

ضغط في الحالة الجسدية والعصبية كما يمكن أن ترفع المدة القانونية الأسبوعية بالنسبة للمناصب المتميزة بتوقف عن العمل، لقد أحالنا المشرع الجزائري إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل لتحديد قائمة مناصب العمل التي تنخفض وترتفع فيها مدة العمل[1]. بالرجوع إلى بعض الاتفاقيات الجماعية ، وجدناها نفسها تحيلنا إلى الاتفاقات الجماعية لمعرفة قائمة تلك المناصب المعنية بالانخفاض والارتفاع[2]، غير أن بعضها الآخر منحت لإدارة المؤسسة حق تخفيض ، ورفع مدة العمل الأسبوعية بعد استشارة اللجنة المؤهلة[3] ، ولا يتناقض ذلك مع نص المادة 4 من الأمر رقم 97 – 03 المحدد للمدة القانونية للعمل التي أخضعت تخفيض ورفع المدة ، وكذا تحديد المناصب المعنية للتفاوض الجماعي ، ما دام أن الشركاء الاجتماعيين في تلك المؤسسات منحوا لإدارة المؤسسة سلطة تحديد قائمة تلك المناصب .

---

(1) انظر المادة 4 من الأمر رقم 97 – 03 السالف الذكر .

(2) المادة 60 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر : " يمكن للمدة القانونية الأسبوعية للعمل أن تقلص دون أي أثر في الأجر بالنسبة للأشخاص المكلفين بأعمال شاقة وخطيرة ، أو الأشغال التي ينتج عنها إرهاق على المستويين الجسدي والعصبي . كما تزيد دون أي أثر في الأجر بالنسبة لمناصب العمل المتضمنة التوقف عن العمل لفترات معنية . يحدد بروتوكول اتفاق يوقعه طرفا هذه الاتفاقية قائمة مناصب العمل المعنية ، كما يبين لكل واحد منهما نسبة تقليص مدة العمل الأسبوعية الفعلية أو زيادتها " . والمادة 39 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة مجمع GIPEC : " يمكن الزيادة في مدة العمل في الوظائف التي تتضمن فترات ينعدم فيها النشاط ، تحدد قائمة الوظائف المعنية وكذلك مستوى زيادة مدة كل منها بمقتضى اتفاق جماعي في كل فرع من الفروع وفي كل هيكل أو كيان آخر في المجموعة ". وانظر كذلك المادة 40 من نفس الاتفاقية المذكورة أعلاه : " يمكن تخفيض مدة العمل في مناصب العمل الشاقة ، أو التي تكون على جانب من الخطورة ، أو التي تنطوي على إكراه من الناحية البدنية أو العصبية ".

(3) ***Article 145 de la convention collective de SONATRACH :(La durée hebdomadaire du travail peut être réduite , à titre dérogatoire par la direction de l'entreprise , après avis de la commission habitée pour les travailleurs occupant des postes pénibles dangereux ou contraignants sur le plan physique ou nerveux . La durée hebdomadaire peut être augmentée à titre dérogatoire par la direction de l'entreprise, après avis de la commission habilitée pour les postes de travail comportant des périodes d'inactivité - Article 146 de la même convention : (Les listes des postes concernés par l'article ci-dessus sont arrêtées par la direction de l'entreprise sur recommandation de la commission habilitée .***

كما أن البعض الآخر الاتفاقيات الجماعية نصت صراحـــة على أن تخفيض مـدة العمل الأسبوعية وتحديد المناصب المعنية بها يتم عن طريق التنظيم كلما اقتضت الضرورة ذلك [1] ، يقصد بالتنظيم في تلك الاتفاقيات الجماعيــة **La réglementation interne** أي اللوائح الداخلية التي تصدرها الهيئة المستخدمة ، بينما أطلق عليها المشرع الفرنسي **Les notes de service** ، ومن هنا يطرح التساؤل التالي : ماهية القيمة القانونية لتلك اللوائح ؟ علما أن المشرع الجزائري حصر المصادر المهنية في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية والأنظمة الداخلية للمؤسسة ، وعقود العمل الفردية . فإلى أي مصدر يمكن إلحاق تلك اللوائح الداخلية ؟

ألحق المشرع الفرنسي اللوائح الداخلية التي تصدرها الهيئة المستخدمة بالنظام الداخلي **Le règlement intérieur** ، وأخضعها إلى نفس الإجراءات الشكلية التي يخضع لها النظام الداخلي للمؤسسة ، و إلا اعتبرت باطلة وعديمة الأثر[2]، فالأصل أن يقدم المستخدم تلك اللوائح للجنة المشاركة قصد إبداء رأيها ، ثم يحيلها على مكتب مفتشية العمل للمصادقة عليها ، ثم يدعها لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا، وأخير عليه أن يضمن لها الإشهار الكافي في وسط العمال المعنيين غير أنه من الناحية العملية ، لا تخضع تلك اللوائح لهذه الإجراءات القانونية ، خاصة ما يتعلق منها بالإشهار مما يجعل أغلبية العمال يجهلونها ، لذلك نقترح أن يتدخل أعوان مفتشية

(1) المادة 136 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز : " تخفض المدة الأسبوعية للعمل لفائدة الأشخاص الذين يؤدون على الخصوص ، أشغالا شاقة ، خطيرة ، أو أشغالا تسبب متاعب بدنية أو عصبية . لا يمكن أن يتجاوز تخفيض المدة الأسبوعية للعمل 6 ساعات على الأكثر ويقل عن 4 ساعات . المناصب المعنية هي كالآتي : - عامل الراديوغرافية Manipulateur radio . - عامل للمفارق الهاتفية Standards téléphoniques التي تؤمن أكثر من 100 خط . يكمن مراجعة هذه القائمة كلما اقتضت الضرورة ذلك عن طريق التنظيم "

(2) ***Art.L. 122 – 39* : (*Les notes de service ou tout autre document qui portent prescriptions générales et permanentes dans les matières mentionnées à l'article.L.122 – 34 sont , lorsqu'il existe un règlement intérieur, considérées comme des adjonctions à ce règlement intérieur* ; *ils sont en toute hypothèse , soumis aux dispositions de la présente sous-section* .**

العمل، بما لهم من صلاحيات ليلزموا أصحاب العمل بالإجراءات الشكلية لتلك اللوائح. حدد المشرع الجزائري المدة القانونية الأسبوعية للعمل، ومنح لأطراف التفاوض الجماعي سلطة توزيع تلك المدة خلال أيام الأسبوع، و ليس من حق صاحب العمل استدعاء العامل للعمل خارج تلك المدة المحددة قانونا، ولا في يوم الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد، ولا في أيام العطلة السنوية ، وكل اتفاق بين العامل وصاحب العمل على خلاف ذلك يعد باطلا وعديم الأثر(1)، غير أنه استثناء عن هذا المبدأ واستجابة لضرورة الخدمة الملحة، أجاز المشرع للمستخدم استدعاء أي عامل للقيام بالعمل خارج المدة القانونية، وفي أيام الراحة والعطل القانونية ، وذلك بأداء ساعات إضافية دون أن تتعدى تلك الساعات 20% من المدة القانونية للعمل (2)، وهو الحجم العادي المرخص به قانونا أي بمعدل 8 ساعات في اليوم ، يلجأ المستخدم إلى ذلك دون حاجة إلى ترخيص من مفتش العمل، ودون استشارة الشركاء الاجتماعيين(3).

كما منح المشرع الجزائري للمستخدم إمكانية تجاوز مدة الساعات الإضافية 20% من المدة القانونية لكن ضمن الشروط المحددة في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ، والتي تتمثل في :

- الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو إصلاح الأضرار الناجمة عن الحوادث
- إنهاء الأشغال التي يمكن أن يتسبب توقفها بحكم طبيعتها في أضرار.

---

(1) المادة 39 من القانون رقم 90 – 11 : " لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر ، يمنحها إياه المستخدم وكل تنازل من العامل عن عطلته أو عن بعضها يعد باطلا وعديم الأثر .

(2) المادة 31 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر : " يجب أن يكون اللجوء إلى الساعات الإضافية استجابة لضرورة مطلقة في الخدمة ، كما يجب أن يكتسي هذا اللجوء طابعا استثنائيا .

وفي هذه الحالة يجوز للمستخدم أن من أي عامل أداء ساعات إضافية ، زيادة عن المدة القانونية للعمل ، دون أن تتعدى 20% من المدة القانونية المذكورة .

(3) انظر ديب عبد السلام قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية – ص 177 .

وفي هذه الحالات يجب على المستخدم أن يستشير ممثلي العمال ، غير أن النص لم يحدد من هم الممثلون المعنيون بالاستشارة أهم الممثلون النقابيون ؟ أم مندوبي المستخدمين أي أعضاء لجنة المشاركة ؟ وفي اعتقادنا أن الممثلين المقصودين هم أعضاء لجنة المشاركة كونهم يتمتعون بهذه الصلاحية أي : صلاحية الاستشارة ، في مواضيع كثيرة أهمها تنظيم العمل(مقاييس العمل وطرق التحفز ، ومراقبة العمل وتوقيت العمل)[1] ، كما يجب عليه أن يخطر مفتش العمل المختص إقليميا[2] .

لم يحدد المشرع الجزائري الغرض من إخطار مفتش العمل ، فهل الغرض هو مراقبة شرعية العملية ومعارضتها إن اقتضى الأمر، أم هو لتسجيل الطلب لا غير، واعتمادا على الدور القانوني المنوط بمفتش العمل يتعين القول أن الحكمة من الإخطار تكمن في مراقبة شرعية ملائمة العملية[3] ولهذا الغرض رتب المشرع الجزائري أحكاما جزائية على مخالفة الإجراءات المتبعة عند اللجوء إلى العمل بالساعات الإضافية [4]. رغم أن المشرع الجزائري أحالنا إلى الاتفاقيات الجماعية للوقوف عند الشروط التي تمنح الحق للمستخدم بأن يتجاوز 20% من المدة القانونية للساعات الإضافية إلا أن أغلبية الاتفاقيات الجماعية لمختلف المؤسسات لم تحدد تلك الشروط بل اكتفت بنسخ الشرطين القانونيين السالفين الذكر[5]. كما أن العديد من الاتفاقيات الجماعية للعمل ، لم تتعرض أصلا إلى تلك الشروط ولا إلى تجاوز 20% من المدة القانونية للساعات الإضافية[6].

---

(1) انظر المادة 94 -4 فقرة 2 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر.

(2) انظر المادة 31 فقرة 3 و4 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر .

(3) انظر ديب عبد السلام - قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية – المرجع السالف الذكر ص 177 .

(4) المادة 143 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر : " يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة ...بالحدود في مجال اللجوء إلى الساعات الإضافية ...... بغرامة مالية تتراوح من 500 دج إلى 1000 دج وتطبق العقوبة عند كل مخالفة معاينة وتكرر بحسب عدد العمال المعنيين " .

المادة 143 مكرر : " يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بالتجاوزات المرخصة في مجال الساعات الإضافية كما هو محدد في المادة 31 من هذا القانون بغرامة مالية من 1000 دج إلى 2000 دج مطبقة حسب عدد العمال المعنيين " .

(5) انظر المادة 27 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير السكر بمستغانم SORASUCRE المحررة بمستغانم في 1 أكتوبر 2006 . و انظر كذلك المادة 62 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر . وانظر كذلك المادة 125 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير السكر بمستغانم SORASUCRE.

(6) أهم الاتفاقيات الجماعية التي لم تتعرض إلى الشروط التي تمنح الحق للمستخدم بتجاوز 20% من المدة القانونية للساعات الإضافية الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH والاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ.

رغم أن المشرع الجزائري أحالنا لتحديد كيفيات العمل بالساعات الإضافية وكذا التعويضات المتعلقة بها إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل ، إلا أننا وجدنا بعض أحكام هذه الاتفاقيات تحلينا هي الأخرى إلى القانون وهو أمر غير معقول[1] .

منح المشرع الجزائري للاتفاقيات الجماعية الحق في تحديد التعويضات المتعلقة بالساعات الإضافية[2]، على ألا تقل الزيادة بأي حال من الأحوال عن 50 % من الأجر العادي للساعة [3]، تعد هذه الزيادة الدنيا من النظام العام الاجتماعي ، غير أنه يجوز رفع نسبتها بموجب الاتفاقيات الجماعية[4].

أما المشرع المغربي منح للعمال الذين يؤدون ساعات إضافية في غير النشاطات الفلاحية تفوق المدة القانونية الحق في تعويض نسبته **25**% ما كانت هذه الساعات ما بين 6 صباحا و9 ليلا كما منح نفس النسبة للعاملين في النشاط الفلاحي ما بين 5 صباحا و8 ليلا . و منح نسبة **50** % للعمال في القطاع غير الفلاحي ما بين 9 ليلا و6 صباحا ولعمال القطاع الفلاحي ما بين 8 ليلا و5 صباحا . ترفع هذه الزيادة إلى **100** % إذا قضى الأجير الساعات الإضافية في اليوم المخصص لراحته الأسبوعية، حتى ولو عوضت له فترة الراحة الأسبوعية براحة تعويضية [5]. أما المشرع المصري منح نسبة 35% عن الساعات الإضافية المنجزة في النهار و70% عن الساعات المنجزة في الليل ، وإذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضا عن هذا اليوم ويمنحه

---

(1)Article 187 alinéa 2 de la convention collective des caisses nationales de sécurité sociale : Les modalités de recours aux heures supplémentaires ainsi que la rémunération de celles – ci sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires et de la présente convention collective .

(2) انظر المادة 120 فقرة 4 من القانون رقم 90 -11 السالف الذكر.

(3) المادة 32 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر .

(4) انظر ديب عبد السلام – المرجع السالف الذكر ص 281 .

(5) انظر المادة 201 من مدونة الشغل المغربية

صاحب العمل يوما آخر عوضا عنه خلال الأسبوع التالي[1]. أما المشرع التونسي، منح لعمال القطاعات غير الفلاحية نسبة 75% بالنسبة لنظام العمل بالتوقيت الكامل المحدد 48 ساعة في الأسبوع ، ونسبة 25% لنظام العمل بالتوقيت الكامل الأقل من 48 ساعة في الأسبوع و50% بالنسبة للساعات الإضافية التي تفوق 48 ساعة في الأسبوع ، وكذا بالنسبة لنظام العمل بالتوقيت الجزئي[2]. إذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضا عن هذا اليوم إضافة إلى يوم آخر تعوضا عنه[3].

أما المشرع الفرنسي منح للعمال الذين يؤدون ساعات إضافية ، تصل إلى 8 ساعات بعد المدة القانونية للعمل والمحددة 35 ساعة تعويضا نسبته 25% وترتفع نسبة التعويض إلى 50% بالنسبة للساعات الإضافية التي تليها[4].

إذا كانت التشريعات العمالية المقارنة ، تدخلت لتحدد نسبا مختلفة عن الساعات الإضافية حسب قطاعات النشاط ، وحسب مدة الساعات الإضافية المنجزة، فإن المشرع الجزائري وأحسن ما فعل عندما منح حدا أدنى 50% لا يجوز النزول عنه، مهما كانت مدة الساعات الإضافية، ومهما كانت طبيعة النشاط ، تاركا للاتفاقيات الجماعية وللشركاء الاجتماعيين سلطة واسعة في تقدير نسبة التعويض . اختلفت الاتفاقات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة في تقديرها لنسبة التعويض عن الساعات الإضافية فالبعض منها منحت 50% بالنسبة للساعات الأربعة الأولى[5]، ومنح

(1) انظر المادة 85 فقرة 2 و 3 من قانون العمل المصري .

(2) انظر المادة 90 من قانون العمل التونسي .

(3) انظر المادة 109 من قانون العمل التونسي .

(4) Voir .L. 212 – 5 du code de travail français .

(5) انظر المادة 62 – 4 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر . انظر كذلك المادة 102 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH. وانظر كذلك المادة 100 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRO-SER.وانظر كذلك المادة 72 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمجمع GIPEC .

بعضها الآخر هذه النسبة للعمال الذين يؤدون ساعات إضافية ابتداء من الساعة الأولى في حدود 20% من المدة القانون الأسبوعية ، إذا كان العمل المؤدى في النهار[1].كما منحت نسبة 75% بالنسبة للساعات الإضافية ، المنجزة ابتداء منالساعة الخامسة[2]، بينما منحت بعض الاتفاقيات الجماعية لبعض الهيئات المستخدمة هذه النسبة للعمال الذين يؤدون ساعات العمل الإضافية في النهار وفي أيام العطل والراحة الأسبوعية[3]. يتبين من خلال ما سبق أن أغلبية الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة منحت نسبة 50% تعويض عن الساعات الإضافية ، بالنسبة للساعات الأربعة الأولى ونسبة 75% بالنسبة للساعات الإضافية الزائدة عن الأربع ساعات الأولى ، وبذلك تكون قد نسخت ما ورد في الأحكام التشريعية الملغاة بموجب القانون رقم 90 – 11 المتضمن علاقات العمل[4]، فأين هي عملية التفاوض الجماعي بين الشركاء الاجتماعيين في هذا المجال ؟ .

كما منحت بعض الاتفاقيات الجماعية نسبة **100%** بالنسبة للساعات المنجزة ما بين التاسعة 9 ليلا والخامسة 5 صباحا ، شريطة عدم احتسابها في إطار المناوبة[5]،

---

(1) انظر المادة 250 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ . وانظر كذلك المادة 36 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لتربية الدواجن بمعسر المصادق عليها من قبل مفتشية العمل بتاريخ 200/04/11 تحت رقم 2000/001.

(2) انظر كذلك المادة 72 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمجمع GIPEC. وانظر كذلك انظر المادة 05 فقرة 2 من الاتفاق الجماعي لمؤسسة تكرير السكر بمستغانم SORASUCRE. وانظر كذلك المادة 100 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRO-SER. انظر المادة 62 – 4 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر. انظر كذلك المادة 102 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH.

(3) انظر المادة 250 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ . وانظر كذلك المادة 36 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لتربية الدواجن بمعسكر .

(4) انظر المادة 189 فقرة 2 و 3 من 75 – 31 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص .

(5) انظر المادة 62 – 4 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر . انظر المادة 250 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ . انظر كذلك المادة 102 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH.

بينما منحت أغلبيتها هـذه النسـبة بالنسـبة للسـاعات الإضـافية المنجـزة في الليل ، وتلك المنجـزة في أيـام الأعيـاد ويـوم الراحـة الأسـبوعية وكـذا أيـام الراحـة القانونية[1].

إذا كانت أغلبية الاتفاقيات الجماعية منحت نسبة **100%** بالنسبة للساعات المنجزة ما بين التاسعة 9 لـيلا والخامسـة 5 صـباحا ، فـإن الـبعض منهـا 125% [2]. زيادة على الاستفادة من التعويض عن الساعات الإضافية ، مـنح المشرـع الجزائـري للعامل الذي يشـتغل في يـوم الراحـة القانونيـة الحـق في التمتـع براحـة تعويضـية مماثلة لها[3] ، وهو أيضـا مـا كرسـته أغلبيـة الاتفاقيـات الجماعيـة [4]. ألزمـت كـل الأنظمة الداخلية لمختلف الهيئات المستخدمة ، العمال القيام بالسـاعات الإضـافية ولا يجوز رفـض هـذا الالتـزام ، إلا إذا قـدم العامـل عـذرا مقبـولا ، وإلا تعـرض إلى عقوبات تأديبيـة حسـب الأحكـام الـواردة في النظـام الـداخلي[5] ، اعتـبرت أغلبيـة الأنظمة الداخلية للهيئات المستخدمة رفض القيام بالساعات الإضـافية خطـأ مهنيـا من الدرجـة الثانيـة[6]. كـما أجمعـت أغلبيـة الأنظمـة الداخليـة لمختلـف الهيئـات المستخدمة على أن العقوبات المقررة للأخطاء من

---

(1) انظر المادة 100 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRO-SER. وانظر كذلك المادة 36 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لتربية الدواجن بمعسكر . وانظر كذلك انظر المادة 05 فقرة 3 من الاتفاق الجماعي لمؤسسة تكرير السكر بمستغانم SORASUCRE. انظر كذلك المادة 72 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لمجمع GIPEC. انظر المادة 102 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH. وانظر كذلك المادة 139 من الاتفاقية الجماعية (Société des Abttoirs de l'Ouest

(2) انظر المادة 102 فقرة 4 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH. انظر المادة 250 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ .

(3) انظر المادة 36 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر .

(4) انظر المادة 132 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ . انظر كذلك المادة 72 الفقرة الأخيرة من الاتفاقية الجماعية لمجمع GIPEC. انظر المادة 103 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH.

(5) المادة 32 من النظام الداخلي للشركة الجزائرية للكلور SOACHLORE : " باستثناء حالة القوة القاهرة المبررة والمعترف بها من قبل المستخدم يقوم العامل بالساعات الإضافية التي أمرته بها السلطة السلمية وإلا تجرى عليه العقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الداخلي".

(6) انظر المادة 141 فقرة 5 من النظام الداخلي للشركة الجزائرية للكلور SOACHLORE : " تعتبر أخطاء مهنية من الدرجة الثانية المخالفات التالية : - رفض القيام بالساعات الإضافية التي أمر بها المسؤول المباشر". وانظر كذلك المادة 109 فقرة 7 من النظام الداخلي لمؤسسة اتصالات الجزائر المصادق عليه من قبل مفتشية العمل للدار البيضاء الجزائر العاصمة بتاريخ 2004/05/06 : " تعتبر أخطاء من الدرجة الثانية : - رفض تنفيذ أو ضمان بدون سبب مقبول ساعات إضافية أمر بها السلم الإداري لإنجاز أعمال خاصة مرتبطة بمهام المنصب المشغول". انظر المادة 76 فقرة 10 من النظام الداخلي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء : " تعتبر أخطاء مهنية من الدرجة الثانية التصرفات التالية : - رفض القيام بالساعات الإضافية بدون مبرر مقبول.

الدرجة الثانية ، تتراوح بين التوبيخ ، والتوقيف عن العمل لمدة معينة ، وقد يؤدي ذلك إلى عدم التسجيل على قوائم التأهيل الخاصة بالترقية[1].

❑ ثانياً : التعويضات المرتبة بمنصب العمل

تشمل التعويضات المرتبطة بمنصب العمل تعويض الضرر **L'indemnité de nuisance** وتعـويض العمـل التنـاوبي **l'indemnité de travail posté** منحـة المسؤولية **La prime de responsabilité**

1- التعويض عن الضرر والتعويض عن العمل التناوبي

تعرض المشرع الجزائري إلى التعويض عن الضرر والتعويض عن العمل التناوبي من خلال مختلف النصوص التشريعية المتعاقبة[2] ، غير أنه وبموجب القانون رقم 90 – 11 المتضمن علاقات العمل أصبح تقدير قيمة التعويض عن الضرر والتعويض عن العمل التناوبي من صلاحيات الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل .

---

(1) انظر الجدول الملحق بالنظام الداخلي لمؤسسة SONATRCH : " تترتب عنه عقوبة من الدرجة الثانية المتمثلة في التوبيخ والتوقيف عن العمل من 1 إلى 3 أيام ". انظر كذلك المادة 65 من النظام الداخلي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء: " عقوبات من الدرجة الثانية : التوقيف عن العمل من 4 إلى 8 أيام – الشطب من جدول الترقية – الشطب من قائمة الكفاءات في حالة وجود ترقية . التوقيف عن العمل تكون مدته من 7 أيام إلى 9 أيام قد يؤدي إلى عدم التسجيل على قوائم التأهيل الخاصة بالترقية والارتقاء لمدة سنتين ".

(2) المادة 153 من القانون رقم 78 – 12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل : " يؤدي التعويض عن الضرر عندما يشتمل منصب العمل على مهام وظروف عمل تنطوي على جهود شاقة أو قذرة أو عناصر غير صحية أو على خطر مما لم يجر حسبانه في تحديد وتصنيف منصب العمل المعني ، أو يتجاوز بصفة استثنائية الحد الأدنى الذي كان في الحسبان عند تحديد منصب العمل ذاته وتصنيفه " – انظر كذلك أحكام المرسوم رقم 88 – 219 المتعلق بتعويض الضرر جريد رسمية عدد 46 المؤرخة في 9 نوفمبر 1988 - المادة 81 فقرة 2 من القانون رقم 90 – 11 : " يفهم من عبارة مرتب حسب هذا القانون ما يلي : * التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة ، لاسيما العمل التناوبي والعمل المضر والإلزامي ، بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة "

a. التعويض عن الضرر

أجمعت أغلبية الاتفاقيات الجماعية للعمـل لمختلـف الهيئـات المسـتخدمة ، على أنه يدفع للعامل تعويضا عن الضرر**Indemnité de nuisance** ، عندما يمثـل منصب العمل الذي يشغله على مهام وظروف عمل تنطوي على جهـود شـاقة ، أو قذرة أو عناصر غير صحية ومتميزة بالخطورة يمكـن لهـذا التعـويض ، أن يعـدل أو يلغى بناء على تخفيض أو زوال الضرر[1] .

يبدو أن الاتفاقيات الجماعية نسخت تعريف التعويض عن الضرر من الأحكام القانونية الملغاة بالقانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل[2].
أخضعت بعض الاتفاقيات الجماعية تحرير قائمة مناصب العمل ، التي تعطي الحق في التعويض عن الضرر ، وكذا المبالغ المناسبة للضرر للهيئة المستخدمة ، بعد استشارة لجنة الأمن والوقاية ويترجم ذلك في اتفاق جماعي [3] ، والبعض الآخر منها أخضع تحرير مناصب العمل المعنية بالتعويض عن الضرر وكذا قيمته للاتفاق جماعي ، بعد أن تصدر لجنة

(1) ماعدا الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر التي لم تدرج ضمن التعويضات التعويض عن الضرر رغم أنه ضروري في مثل هذه المؤسسة فإن أغلبية الاتفاقية الجماعية تعرضت إليه و انظر في ذلك المادة 247 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ . وانظر كذلك المواد 128 و 129 و 130 من الاتفاقية الجماعية S.A.O(Société des Abttoirs de l'Ouest). انظر كذلك المادة 62 من الاتفاقية الجماعية لمجمع GIPEC. انظر كذلك المادة 72 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH. انظر كذلك المادة 122 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير السكر بمستغانم SORASUCRE. انظر كذلك المادة 97 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRO-SER.

(2) انظر المادة 152 من القانون رقم 78 – 12 المؤرخ في 8 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.

(3) انظر المادة 247 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ : " تحرر قائمة مناصب العمل التي تعطي الحق في التعويض عن الضرر وكذا المبالغ الموافقة من طرف المؤسسة بعد استشارة لجنة الأمن والوقاية " . انظر كذلك المادة 122 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير السكر بمستغانم SORASUCRE ، تطبيقا لنص المادة 122 من الاتفاقية حدد الملحق رقم 4 من الاتفاق الجماعي لنفس المؤسسة قائمة مناصب العمل التي تعطي الحق في التعويض عن الضرر وكذا نسبة التعويض فمثلا منصب Conducteur four a chaux نسبة التعويض 15% من الأجر القاعدي . انظر المادة 73 و 74 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH.

النظافة والأمن تعليماتها في هذا الشأن ، وبعد أن تبدي لجنة المشاركة رأيها[4]. خلافا للعديد من الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة ، تضمنت بعض الاتفاقيات الجماعية قائمة مناصب العمل المعنية بالتعويض عن الضرر ، وكذا قيمته[5].

من خلال إطلاعنا على مختلف الاتفاقيات الجماعية للعمل في مجال تحديد قائمة مناصب العمل المعنية بالتعويض عن الضرر، وكذا تحديد قيمته وجدنا أن أغلبية الاتفاقيات الجماعية، لا تأخذ بعين الاعتبار رأي لجنة الوقاية الصحية والأمن، رغم أن من أهم صلاحياتها اقتراح التحسينات التي تراها ضرورية، وتشرك في هذا الصدد، في كل مبادرة تتضمن لاسيما طرق وأساليب العمل الأكثر أمنا واختيار وتكييف العتاد والأجهزة ومجموع الأدوات اللازمة للأشغال المنجزة ، وكذا تهيئة مناصب العمل[6]، بالإضافة إلى أن أعضاءها يتم اختيارهم على أساس مؤهلاتهم أو خبراتهم في مجال الوقاية الصحية والأمن[7]. تؤسس هذه اللجنة وجوبا على مستوى كل هيئة مستخدمة تضم أكثر من تسعة عمال ذوي علاقة عمل غير محددة [8].

(4) المادة 66 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمجمع GIPEC.

(5) المادة 97 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRO-SER : " يدفع تعويض عن ضرر العمال الذين يشغلون مناصب عمل تتضمن مهاما وظروف عمل تتسم بالمشقة الوسخ ، غير الملائمة للصحة ، .... يمكن لهذا التعويض أن يبلغ 20% كحد أقصى طبقا للتنظيم الساري المفعول " ملاحظة ليس هناك نص تنظيمي يحدد مبلغ التعويض عن الضرر بل ترك المشرع ذلك لحرية الطرفين . انظر الملحق رقم 3 من الاتفاقية الجماعية S.A.O(Société des Abttoirs de l'Ouest) : فمثلا منصب منظفة له كتعويض 300دج عن الأوساخ عن الأتعاب أو المشقة لا شيء وعن الأضرار الصحية 470 دج مجموع التعويض الشهري 770 دج .

(6) نظر المادة 03 فقرة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 05- 09 المؤرخ في 8 يناير 2005 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن جريدة رسمية عدد 4 لسنة 2005 .

(7) انظر المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 05- 09 السالف الذكر.

(8) انظر المادة 23 من القانون رقم 88 – 07 المؤرخ في 26 ينار 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل جريدة رسمية رقم 4 لسنة 1988 . وانظر كذلك المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 05 – 09 السالف الذكر.

تعتبر هذه اللجنة متساوية الأعضاء تتكون على مستوى الوحدة من عضوين (2) يمثلان مديرية الوحدة وعضوين (2) يمثلان عمال الوحدة ، أما على مستوى المؤسسة من 3 أعضاء يمثلون مديرية المؤسسة ، وثلاثة يمثلون عمالها يعين الأعضاء الممثلون للعمال ضمن لجان المؤسسة و لجان الوحدة من قبل الهيكل النقابي الأكثر تمثيلا وفي حالة عدم وجوده ، من طرف لجنة المشاركة[1] ، والأصل أن يختار الأعضاء الممثلون عن العمال من لجنة المشاركة أولا ، وعن عدم وجودها يعينهم الهيكل النقابي الأكثر تمثيلا كون مراقبة تنفيذ الأحكام التشريعية والتنظيمية في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل داخل أماكن العمل ، هو من صلاحيات لجنة المشاركة وليس المنظمة النقابية [2].

b. التعويض عن العمل التناوبي

بالإضافة إلى التعويض عن الضرر ، يشمل التعويض عن المنصب التعويض عن العمل التناوبي **Le travail posté** تعرض المشرع الجزائري إلى هذا النوع من التعويض عبر مختلف التشريعات العمالية الملغاة بموجب القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل[3].

(1) انظر المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 05 – 09 السالف الذكر .

(2) انظر المادة 94 فقرة 2 من القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر المحددة لصلاحيات لجنة المشاركة ، ومن تم يبدو أن أحكام المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 05 – 09 السالف الذكر ، متعارضة من نص المادة 94 فقرة 2 .

(3) المادة 153 من القانون رقم 78 – 12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل : " يجوز للمؤسسة أن تنظم العمل على أساس أفواج متعاقبة ، إذا اقتضت ذلك حاجات الإنتاج أو الخدمة ، ولاسيما المصلحة العمومية ، أي أن يقسم يوم العمل إلى مرحلتين أو عدة مراحل من الدوام تسمى مناصب أو نوبات ، ويتعاقب على هذه النوبات عمال مختلفون يعينون في عمل تابع لمنصب . يعطي العمل التابع لمنصب أيضا الحق في التعويض عن العمل التابع لمنصب يحدده القانون الأساسي النموذجي لقطاع النشاط " . وانظر كذلك أحكام المرسوم رقم 81 – 14 المؤرخ في 31 يناير 1981 المحدد لكيفيات حساب تعويض العمل التناوبي جريدة رسمية عدد 5 المؤرخة في 3 فبراير 1981 ص 101 . – وانظر كذلك المادة 81 فقرة 2 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر .

يقصد بالعمل التناوبي حسب ما ورد في العديد من الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة: " العمل ضمن فرق متناوبة يمكن اللجوء إليه كلما اقتضت ضرورات الخدمة الملحة، أو ضرورات الإنتاج ذلك يتم العمل التناوبي، بتقسيم اليوم إلى قسمين أو عدة أقسام ، وفق نظام متواصل أو نصف متواصل أو متقطع وذلك ، إما مع فترات راحة أو بدونها، حسب خصوصية نشاط كل مؤسسة " [(1)]. يلاحظ أن الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة نسخت طريقة العمل التناوبي من الأحكام التشريعية الملغاة بموجب القانون رقم 90 – 11 المتضمن علاقات العمل [(2)].

أخضعت بعض الاتفاقيات الجماعية لبعض المؤسسات، تحديد قوائم المناصب التي تمنح الحق للعامل في التعويض عن العمل التناوبي إلى إدارة الوحدة التابعة للمؤسسة، بعد أخذ رأي اللجنة المؤهلة دون أن تحدد هذه اللجنة [(3)]، والأصل أن تحدد هذه اللجنة بدقة . في اعتقادنا أن اللجنة المؤهلة هي لجنة الوقاية الصحية والأمن ما دام أن هذا العمل يدخل في صلاحياتها المحددة قانونا ، بينما أخضعت بعض الاتفاقيات الجماعية تحديد قائمة هذه المناصب إلى التنظيم الداخلي[(4)].

(1) حسب المادة 121من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير السكر بمستغانم SORASUCRE يتم تنظيم العمل التناوبي على النحو التالي : - نظام 3 × 8 متواصل - نظام 3 × 8 متقطع - نظام 2 × 8 متواصل . و نظام 2 × 8 متقطع . حسب المادة 151 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH يتم تنظيم العمل التناوبي على النحو التالي: النظام المتواصل 2 × 12 بدون فترة راحة - نظام متواصل 3 × 8 بدون فترة راحة - نظام متواصل 3 × 8 مع فترة راحة نظام نصف دائم 3 × 8 مع فترة راحة - نظام نصف دائم 3 × 8 بدون فترة راحة - نظام متقطع 2 × 8 بدون فترة راحة نظام متقطع 2 × 8 مع فترة راحة .

أما على مستوى مؤسسة SONALGAZ وحسب المادة 251 فقرة 2 يتم تنظيم العمل التناوبي على النحو التالي :
نظام دائم 3 × 8 لفترة كلية - نظام دائم 3 × 8 لفترة متقطعة - نظام نصف دائم 3 × 8 لفترة كلية
نظام نصف دائم 3 × 8 لفترة متقطعة - نظام متقطع 2 × 8 لفترة كلية - نظام متقطع 2 × 8 لفترة متقطعة .

(2) انظر المادة 153 السالفة الذكر من القانون رقم 87 – 12 وكذا المواد من 3 و 4 و 5 من المرسوم رقم 81 – 14 السالف الذكر .

(3) انظر المادة 74 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH .

(4) انظر المادة 251 فقرة أخيرة من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ .

أما فيما يتعلق بالتعويض عن العمل التناوبي، اختلفت الاتفاقيات الجماعية في تقديره حسب بعضها يدفع تعويض العمل التناوبي بنسبة عدد الربع المؤدى في الشهر، فلا يمكن أن يقل عدد الربع عن 20 في الشهر الواحد ولا يزيد عن 24، وإذا لم تتم مناوبة حسب الربع فإنه يكافأ بحسب الساعات الإضافية [1]، وعلى عدد الأرباع يتم تحديد مبلغ التعويض[2].

بينما ذهبت أغلبية الاتفاقيات الجماعية، في تقديرها للتعويض عن العمل التناوبي على تحديد نسبة مئوية من الأجر القاعدي[3]، وهي الطريقة التي اعتمدها المشرع من خلال النصوص التنظيمية الملغاة[4].

-2 التعويض عن المسؤولية وتعويض المنطقة

إلى جانب كل من التعويض عن الضرر والتعويض عن العمل التناوبي تتضمن التعويضات عن المنصب ، منحة المسؤولية **La prime de responsabilité** ، التي تمنح للعمال الإطارات والإطارات السامية الذين يشغلون مناصب ذات مسؤولية [5] ، وإلى

---

(1) انظر المادة 251 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ .انظر كذلك المادتين 139 و 140 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTEC المحررة بالجزائر العاصمة في 07 جوان 1998 .

(2) انظر الملحق رقم 9 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ ص 57 مثلا التصنيف رقم 5 يتقاضى تعويضا قدرة 85 دج عن كل ربع متى كان العمل بنظام 3 × 8 حسب النظام التواصل ، و 234 إذا كان العمل مصنفا في التصيف رقم 20 أما إذا كان النظام متقطعا فإن العامل المصنف في التصنيف رقم 5 حسب 3 × 8 يتقاضى مبلغ 40دج عن كل ربع ، ويتقاضى المصنف في التصنيف 20 حوالي 109 دج .

(3) وانظر المادة 98 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRO-SER ، فثلا حسب نظام 3 × 8 متواصل يتقاضى العامل 30% من الأجر القاعدي أما 3 × 8 متقطع 15% انظر كذلك المادة 6 من الاتفاق الجماعي لمؤسسة تكرير السكر بمستغانم SORASUCRE مثلا 3 × 8 متواصل يتقاضى 25% من الأجر القاعدي ، و15% لنظام 3 × 8 متقطع .

(4) انظر المواد من 3 إلى6 من المرسوم رقم 81 – 14 المتعلق بكيفيات حساب تعويض العمل التناوبي ، حسب المادة 1 من نفس المرسوم فإن العمال الموزعين في أفواج يعملون في نظام مستمر 3 × 8 أي النظام الذي يتم فيه العمل طوال 24 ساعة كاملة وكل أيام الأسبوع يتقاضون تعويضا يساوي 25% من الأجر الأساسي .

(5) انظر كذلك المادة 256 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ . انظر كذلك المادة 173 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTEC . انظر كذلك المادة 192 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي . وكذلك المادة 85 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH .

تعويض المنطقة وهو التعويض الذي يمنح للعامل عندما يقع منصب عمله في منطقة جغرافية نائية أو صعبة [1].

a. التعويض عن العمل التناوبي

حددت بعض الاتفاقيات قيمة هذه المنحة ، حسب درجة المسؤولية ووفقا جدول محدد[2]، أما البعض الآخر منها ، قدر منحة المسؤولية بنسبة مئوية حسب الأجر القاعدي[3]، غير أن البعض الآخر من الاتفاقيات الجماعية أحالنا إلى الاتفاق الجماعي لتحديد نسبة هذه المنحة.

b. التعويض عن العمل التناوبي

كما تندرج ضمن التعويضات المرتبطة بمنصب العمل ، تعويض المنطقة أطلقت عليها بعض الاتفاقيات الجماعية مصطلح " التعويض عن المنطقة وشروط الحياة " **L'indemnité de zone et de conditions de vie** [4] كرس المشرع الجزائري هذا النوع من التعويضات في القوانين السالفة الملغاة [5]، غير أن القانون رقم 90 – 11 الساري

---

(1) أحمية سليمان – التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري – المرجع السالف الذكر ص 236 .

(2) انظر الجدول الوارد بعد المادة 256 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ فمثلا رئيس مصلحة مدعم Soutien يتقاضى منحة شهرية قدرها 1200 دج ، أما رئيس مصلحة عملي Opérationnel يتقاضى 1800 دج أما مدير الدراسات يتقاضى منحة 3500 دج . انظر كذلك الجدول الوارد بعد المادة 173من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTEC ، فمثلا رئيس مصلحة الإنتاج والصيانة والمصلحة التقنية يتقاضوا منحة شهرية قدرها 6065 دج أما رئيس مصلحة الأمن 5188 دج ، ورئيس مصلحة الموارد البشرية يتقاضى منحة قدرها 4708 دج .

(3) حددت المادة 101 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRO-SER منحة المسؤولية بالنسبة للإطارات 15% من الأجر القاعدي و 20% بالنسبة للإطارات السامية كما حددت المادة 83 –فقرة 5 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر منحة الإدارة والمسؤولية 20% من الأجر القاعدي .

(4) انظر المادة 80 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH . انظر كذلك المادة 169 فقرة من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTEC .

(5) انظر المادتين 163 و 164 من القانون رقم 78 – 12 السالف الذكر. وانظر كذلك أحكام المرسوم رقم 82 – 183 المؤرخ في 25 ماي 1982 المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة جريدة رسمية عدد 20 المؤرخة في 18 ماي 1982 ص 1051 .

المفعول ، منح للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل الحق تقدير التعويض عن المنطقة[1] .

اختلفت الاتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف الهيئات المستخدمة ، في تحديدها للمنطقة التي تستحق التعويض ، فبعضها منحت التعويض للعمال الذين يمارسون عملهم في مناطق جغرافية محددة ، أو في ظروف عزلة خاصة[2] غير أن البعض الآخر منها حصر التعويض لفائدة العمال ، الذين يمارسون نشاطهم في هياكل المؤسسة الموجودة في الجنوب[3].

ما تجدر الإشارة إليه أن هناك بعض الهيئات المستخدمة ، لها نشاط في مناطق منعزلة وفي الجنوب الجزائري ، ومع ذلك لم تتعرض اتفاقياتها واتفاقاتها الجماعية إلى هذا النوع من التعويض [4]. كما أن عددا كبيرا من الاتفاقيات الجماعية ، لم تتطرق إلى التعويض عن المنطقة ، وهو أمر منطقي كون عمالها لا يمارسون نشاطهم في مناطق جغرافية منعزلة ، ولا في مناطق الجنوب ، بل يمارسون نشاطهم على مستوى إقليمي محدد[5].

أما فيما يتعلق بتقدير التعويض عن المنطقة ، أحالتنا بعض الاتفاقيات الجماعية إلى النصوص التنظيمية المعمول بها[6]، غير أن تلك النصوص لم يعد العمل بها كونها

(1) انظر الفقرة 4 من المادة 120 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر .
(2) انظر المادة 259 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ . انظر المادة 182 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي .
(3) انظر 111 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRO-SER.
(4) لم تتعرض لا الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري المحررة بالجزائر العاصمة بتاريخ 13 أفريل 2005 ولا الملاحق التابعة لها المحررة في 27 سبتمبر 2006 إلى التعويض عن المنطقة ، رغم أن هذه الاتفاقية الجماعية هي اتفاقية قطاع تشمل كل مناطق الوطن . وانظر كذلك الاتفاقية الجماعية لمجمع GIPEC.
(5) انظر الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير السكر بمستغانم SORASUCRE – وانظر كذلك الاتفاقية الجماعية لتربية الدواجن بمعسكر. وانظر كذلك الاتفاقية الجماعية S.A.O(Société des Abttoirs de l’Ouest). وانظر كذلك الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغانم المحررة بتاريخ 1 أكتوبر 2002 . وانظر كذلك الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تفصيل النسيج والألبسة الجاهزة الكائن مقرها بمستغانم والمسجلة من قبل مفتشية العمل تحت رقم 99/917 بتاريخ 1999/06/28 .
(6) انظر المادة 140 من الاتفاقية الجماعية لغرفة التجارة والصناعة " الظهرة " الكائن مقرها الاجتماعي بمستغانم وتم تسجيلها من قبل مفتشية العمل بتاريخ 20 أكتوبر 2003 ولقد حددت قيمة التعويض حسب ما ورد في المرسوم 82 / 183 المؤرخ في 15 / 05 / 1982. انظر كذلك المادة 83 /18 من الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر. انظر كذلك المادة 182 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي .

ألغيت والأصل أن يحدد التعويض بناء على التفاوض الجماعي بين الأطراف المعنية ، الأمر الذي يستدعي تكوين الشركاء الاجتماعيين في هذا المجال . لجأت بعض الاتفاقيات الجماعية إلى تحديد المناطق المعنية بالتعويض ثم منحت تعويضا يوميا خاص بكل منطقة ، فهو يرتفع كلما ابتعدت المنطقة ، وينخفض كلما اقتربت[1]، بينما أحالت بعضها تحديد قيمة التعويض إلى الاتفاقات الجماعية [2] ، وأحال بعضها الآخر ذلك إلى التنظيم الداخلي للمؤسسة[3].

بالإضافة إلى التعويض المالي الذي يمنح للعمال ، الذين يمارسون نشاطا في المناطق المعزولة أو مناطق الجنوب ، منح المشرع الجزائري للعمال في ولايات الجنوب عطلة إضافية لا تقل عن 10 أيام عن سنة العمل الواحدة كما منح للاتفاقيات الجماعية كيفية تقدير هذه العطلة [4].

بالرجوع إلى بعض الاتفاقيات الجماعية لبعض الهيئات المستخدمة منحت عطلة إضافية سنوية مدتها 10 أيام بالنسبة للعاملين بالتناوب في المناطق المعزولة أو مناطق الجنوب و15 يوما للعمال الذين يؤدون عملا متواصلا خلال السنة [5]، بينما منح بعضها الآخر للعاملين بولايات ودائر الجنوب كما هو محدد في التنظيم المعمول به

---

(1) المادة 259 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ قسمت المناطق المعنية بالتعويض إلى 12 منطقة وحددت قيمة التعويض لكل منطقة حسب الملحق رقم 5 و6 التابع للاتفاقية فمثلا منطقة ميناء الجزائر مصنفة في صنفA1 رقم 2041 والتعويض المحدد لهذه المنطقة هو 10 دج عن كل يوم ، بينما منطقة وهران في صنف A1 رمز 2601 حدد قيمة التعويض 14 دج ، بينما منطقة سعيدة في صنف A1 تحت رمز 5761 حددت قيمة التعويض 24 دج و نفس الطريقة اعتمدتها الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTEC انظر المادة 169 من الاتفاقية والملحق رقم 6 منها .

(2) انظر المادة 82 و83 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH -

(3) انظر 111 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRO-SER.

(4) المادة 42 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر : " يمنح العامل في ولايات الجنوب عطلة إضافية لا تقل عن 10 أيام عن سنة العمل الواحدة . تحدد الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية كيفيات منح هذه العطلة " .

(5) انظر المادة 170 فقرة من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTEC . انظر كذلك المادة 182 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH.

عطلة سنوية إضافية تقدر 20 يوما للعمال ، الذين يؤدون في الجنوب عملا متواصلا خلال السنة كما تقدر العطلة السنوية الإضافية 10 أيام بالنسبة للعمال الذين يعملون بنواحي تسمى ما قبل الجنوب **Pré-sud**[1].

الفرع الثاني : التعويضات ذات الطابع الاجتماعي والتعويضات المرتبطة بالمردود

يراد بالتعويضات ذات الطابع الاجتماعـي التعويضـات ذات الطـابع العـائلي إلى جانب التعويضات ذات الطابع العائلي ، يستفيد العامل من بعض التعويضـات المرتبطة بوضعيته الاجتماعية داخل الهيئة المستخدمة ، كـما يسـتفيد العامـل مـن التعويضات المرتبطة بالمردود قد تكون منحة المردود فرديـة أو جماعيـة ، توضـيحا لهـذه التعويضـات قسـم هـذا الفـرع إلى عنصرـين نتنـاول في العنصرـ الأول التعويضات ذات الطابع الاجتماعي ، ونخصص العنصر الثاني للتعويضـات المرتبطـة بالمردود .

❑ أولاً : التعويضات ذات الطابع العائلي والاجتماعي

نتعرض من خلال هذا العنصر إلى التعويضات ذات الطابع العـائلي والمتمثلـة في المنح العائلية المختلفة ، التي أقرها المشرع والاتفاقيـات الجماعيـة للعـمال ثـم ننتقل للحديث عـن التعويضـات ذات الطـابع الاجتماعـي وتشـمل التعـويض عـن الإحالة على التقاعد ، وتعويض ذوي حقوق العامل المتوفى .

1 - التعويضات ذات الطابع العائلي

يقصد بالتعويضات ذات الطابع العائلي إلى المـنح العائليـة، ومنحـة الدراسـة لفائدة أبناء العامل الذين يزاولون دراستهم ، بالإضافة إلى منحة الأجر الوحيد

---

(1) انظر المادة 157 فقرة 1 و2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ

أ : المنحة العائلية

يستفيد العامل أو الموظف الذي لـه أبنـاء تحـت كفالتـه مـن منحـة شـهرية قيمتها 600 دج عن كل طفل واحد حدود 5 أطفـال[(1)]، كـما حـددت قيمـة المنحـة الشهرية بـ 300 دج ابتداء من الطفـل السـادس ولأطفـال العـمال الأجـراء الـذين يتجاوز أجرهم الشهري الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي 15000 دج[(2)].

هل تعتبر المنحة الشهرية لكـل طفـل مكفـول ، والمقـدرة بــ 600 دج كافيـة لضمان مستوى معيشي ملائم لنمو الطفل البدني والعقلي والاجتماعي ؟ علما أنه لم يتم رفع مبلغ المنح الشهرية للأطفال المكفولين منذ 1996 ،رغم أن الأجـر الـوطني الأدنى المضمون تم رفعه مـن سـنة 1997 إلى 2007 حـوالي5 مـرات ، حيـث حـدد المبلغ سنة 1997 بـ 4800 دج ويقدر حاليا بـ 12.000 دج فلـما لم تراجـع الثلاثيـة رفع منح العائلية على غرار مـا اتخذتـه بشـأن الأجـر الـوطني الأدنى المضـمون؟. لم تتعرض أغلبية الاتفاقيات الجماعيـة للعمـل لمختلـف الهيئـات المسـتخدمة للمـنح العائليـة وكـذا منحـة الدراسـة ، وبـذلك تكـون قـد تقيـدت بمـا ورد في النصـوص التشريعية والتنظيميـة المعمـول بهـما في هـذا المجـال ، غـير أن بعـض الاتفاقيـات الجماعية حددت منحة عائلية أقل من المنحة التي أقرتها النصوص التنظيميـة [(3)] ، وبذلك تكون أحكام هذه الاتفاقيات الجماعية مخالفة للنصوص التنظيمية المعمول بها مما يستلزم بطلانها[(4)].

---

(1) انظر المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 96 – 298 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996 المتضمن رفع مبلغ المنح العائلية ج ر عدد 52 لسنة 1996 .

(2) انظر المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 95 – 289 المؤرخ في 26 سبتمبر 1995 المتضمن رفع مبلغ المنح العائلية المعدل والمتمم ج ر عدد 56 لسنة 1995 .

(3) منحت المادة 19 من الاتفاق الجماعي الملحق بالاتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير السكر بمستغانم لكل طفل منحة شهرية قيمتها 250 دج إلى غاية بلوغه 18 سنة .

(4) المادة 135 فقرة 1 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر : " تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به ".

ب : المنحة الدراسية

حدد المبلغ السنوي للمنحة الدراسية بـ 800 دج عن كل طفل متمدرس في حدود 5 أطفال ، بينما لا يستفيد الأجراء والموظفين ، الذين يتجاوز مبلغهم الشهري 15000 دج والذين يتجاوز عدد أطفالهم المتمدرسين 6 أطفال سوى من نصف منحة دراسية أي 400 دج[1] .

هل مبلغ 800 دج كاف لتغطية مصاريف الدخول المدرسي المتمثلة في المحفظة المدرسية والأدوات والكتب التي ارتفعت إلى أسعارها بصورة غير متوقعة ؟ على سبيل المثال بلغت تكفلة الكتب المدرسية لتلميذ في السنة الثالثة متوسط خلال السنة الدراسية 2007 - 2008 حوالي 2300 دج ناهيك عن المحفظة والأدوات المدرسية ، ومن الناحية العملية وجدنا أن بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل منحت لعمالها منحة دراسية سنوية أكثر من تلك التي أقرتها النصوص التنظيمية[2]، وبذلك تعد أحكام هذه الاتفاقيات أكثر امتيازا من الأحكام التشريعية ، مما يستوجب تطبيق الأحكام الواردة في الاتفاقية الجماعية.

ج : منحة الأجر الوحيد

بالإضافة إلى المنح العائلية ومنحة الدراسة ، تتضمن المنح ذات الطابع العائلي منحة الأجر الوحيد إذا كانت بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل تقيدت بالمصطلح الوارد في المرسوم السالف الذكر ، فإن بعضها الآخر أطلق على هذه المنحة منحة المرأة الماكثة في البيت **Prime pour femme au foyer**[3]، وهو مصطلح في نظرنا غير سليم لأنه لا تستفيد منه فقط المرأة الماكثة في البيت ، بل يستفيد من هذه المنحة رب العائلة الذي لا تمارس زوجته أي نشاط مأجور ، كما تستفيد منها المرأة العامة ، التي لا يمارس

---

(1) انظر المادة 4 و 6 من المرسوم التنفيذي رقم 96 – 298 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996 المتضمن رفع مبلغ المنح العائلية .

(2) منحت المادة 22 من الاتفاق الجماعي الملحق بالاتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير السكر بمستغانم SORASUCRE لكل طفل متمدرس منحة سنوية قيمتها 1000 دج إلى غاية بلوغه 18 سنة .

(3) انظر المادة 18 من الاتفاق الجماعي لدواوين الترقية والتسيير العقاري.

زوجها أي نشاط مأجور ، وكذلك الأرملة العاملة المربية للأبناء والمطلقة العاملة الحاضنة شريطة أن تكون حضانة الأبناء مسندة لها عن طريق حكم قضائي ، حددت قيمة هذه المنحة الشهرية 400 دج ابتداء من 1 جانفي 2004 [1]. منحت الاتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف الهيئات المستخدمة لعمالها منحة عن الأجر الوحيد تفوق قيمتها القيمة المحددة في المرسوم السالف الذكر[2]، وبذلك تكون هذه الاتفاقيات منحت لعمالها حقوقا أكثر امتيازا من الحقوق المكرسة قانونا غير أن هذه المنحة لا تدفع إلا لزوجة واحدة مهما تعدد عدد الزوجات[3].

2 – التعويضات ذات الطابع الاجتماعي

تندرج ضمن التعويضات ذات الطابع الاجتماعي أيضا منحة الإحالة على التقاعد، التي أقرتها مجموعة من الاتفاقيات الجماعية لبعض الهيئات المستخدمة[4]، كما أطلق عليها البعض الآخر اسم منحة نهاية الحياة المهنية وكذا التعويضات التي تمنح لذوي

---

(1) انظر المرسوم التنفيذي 04 / 28 المؤرخ في 14 فبراير 2004 المعدل للمرسوم 65 / 75 المؤرخ في 23 مارس 1965 المتعلق بالمنح ذات الطابع العائلي .

(2) المادة 83 – 13 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر تحت عنوان منحة الزوج دون دخل : " يتحصل العامل المتزوج والذي لا يمارس زوجه أي نشاط مأجور منحة شهرية تسمى منحة الراتب الوحيد قيمتها الشهرية 750دج . كما نصت المادة 133 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTEC : " يتحصل العامل المتزوج والذي لا يمارس زوجه أي نشاط مأجور منحة شهرية تسمى منحة الراتب الوحيد قيمتها الشهرية 500 دج ونفس القيمة منحتها المادة 113 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRO-SER ، والمادة 138 من الاتفاقية الجماعية لغرفة التجارة والصناعة الظهرة بمستغانم ، وكذلك الملحق بالاتفاقية الجماعية لمؤسسة تفصيل النسيج والألبسة الجاهزة بمستغانم . بينما منحت المادة 12 من الاتفاق الجماعي لمؤسسة تكرير السكر بمستغانم SORASUCRE مبلغ قيمته 1000 دج . ومنحت الاتفاقية الجماعية لتربية الدواجن بمعسكر منحة شهرية قدرها 6000 دج . بينما حددتها المادة 18 من الاتفاق الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري 1200 دج شهريا .بينما حددته المادة 232 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغانم 800 دج . حددت المادة 98 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمجمعGIPEC المنحة 450 دج .

(3) انظر المادة 12 فقرة 1 من الاتفاق الجماعي لمؤسسة تكرير السكر بمستغانم SORASUCRE والمادة 18 فقرة 2 من الاتفاق الجماعي لدواوين الترقية والتسيير العقاري .انظر كذلك المادة 98 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لمجمع GIPEC .

(4) انظر المادة 179 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTEC . وانظر كذلك المادة 279 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ .انظر كذلك المادة 319 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH .والمادة 190من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي . والمادة 145 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير السكر بمستغانم SORASUCRE . وانظر المادة 83-12 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر . انظر المادة 121 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRO-SER .انظر كذلك الملحق بالاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري ص 21 . والمادة 244 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغانم .

حقوق العامل المتوفى ، سواء كانت الوفاة طبيعية أو مهنية ، كما تلحق بالتعويضات ذات الطابع الاجتماعي التعويضات المرتبطة بالنفقات المصرفية ، كتعويض القفة والتعويض عن التنقل .

أ : منحة الإحالة على التقاعد

أجمعت أغلبية الاتفاقيات الجماعية ، على منح العمال المحالين على التقاعد منحة تدعى منحة أو علاوة نهاية الخدمة ، تختلف قيمتها المالية ، باختلاف سنوات العمل الفعلية داخل الهيئة المستخدمة ، قدرتها بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل بأجر شهرين 2 عن مدة عمل تزيد عن 5 سنوات ، وترتفع إلى أجر 4 أشهر إذا تجاوزت مدة العمل 10 سنوات وتصل المنحة إلى أجر 6 أشهر مقابل مدة عمل تفوق 15 سنة ، لترتفع إلى أجر 8 أشهر متى تجاوزت مدة العمل 20 سنة ، كما ترتفع هذه المنحة إلى أجر 10 أشهر عن مدة عمل تفوق 25 سنة ، وأخيرا إلى أجر 12 شهرا عندما تفوق مدة العمل 30 سنة[1].

بينما ذهب البعض الأخر من الاتفاقيات الجماعية إلى إقرار منحة أقل من المنحة السالفة الذكر[2]، ربما يعود السبب في ذلك إلى نقص الإمكانيات المالية لهذه المؤسسات من جهة أو ضعف مستوى طرف التفاوض الجماعي الممثل للعمال في هذه المؤسسات للمطالبة بمنحة أكبر من جهة أخرى .

(1) - انظر الجدول الملحق بالمادة 319 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH . والمادة 190 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي . وانظر كذلك المادة 83-12 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر والمادة 243 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغانم .

(2) حسب المادة 119 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRO-SER يتقاض العامل الذي أدى مدة عمل 10 سنوات في القطاع منحة أجر شهرين ، ومنحة أجر 4 أشهر لمن أدى 15 سنة عمل فعلي في القطاع ، وأجر 6 شهر عن مدة عمل 20 سنة ، وأجر 10 أشر بعد 30 سنة من العمل داخل القطاع ، والأجر الواجب أخذه بعين الاعتبار هو الأجر المتوسط السنوي للعامل الخاضع للضمان الاجتماعي خلال آخر سنة من النشاط المهني . أما الاتفاقية الجماعية لتربية الدواجن بمعسكر منحت أجر شهرين لكل عامل أدى مدة عمل تتراوح بين سنة و5 سنوات ، وأجر 3 أشهر عن مدة عمل تتراوح بين 6 و 8 سنوات ، وأجر 4 أشهر لفترة عمل تتراوح بين 9 و 15 سنة ، أجر 5 أشهر لمن أدى فترة عمل تتراوح بين 16 و 20 سنة ، وأخيرا 7 أشهر لفترة عمل تفوق 20 سنة .

وعلى خلاف ذلك ، ونظرا لتوافر الشرطين السالفين ، نجد أن بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل منحت لعمالها المحالين على التقاعد منحة نهاية الخدمة بقيمة معتبرة[1].

اعتبر بعض العمال المحالين على التقاعد المسبق ، والذين حرموا من منحة نهاية الخدمة التي استفاد منها زملاؤهم المحالين على التقاعد العادي ، تمييزا بين العمال وعدم المساواة بينهم في الحقوق طبقا لنص المادة 17 من القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل بينما ذهبت الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا ، إلى اعتبار ذلك شرعيا وغير مخالف للقانون ، ما دام أن الاتفاقية الجماعية للمؤسسة استثنت العمال المحالين على التقاعد المسبق من هذه المنحة [2].

ب : تعويض ذوي حقوق العامل المتوفى

إلى جانب منحة الإحالة على التقاعد أقرت أغلبية الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة لذوي حقوق العامل المتوفى الحق في التعويض عن الوفاة ، علما أن التعويضات التي أقرتها الاتفاقيات الجماعية ، هي تعويضات إضافية عن التعويضات التي أقرتها تشريعات الضمان الاجتماعي[3].

(1) أما الاتفاق الجماعي لدواوين الترقية والتسيير العقاري منح لكل عامل أدى فترة عمل تتراوح بين 1 و5 سنوات أجر 3 أشهر ، أما الذين تتراوح مدة عملهم بين 6 و10 سنوات أجر 7 أشهر ، وما بين 11 و 15 سنة أجر 10 أشهر أما ما فوق 16 سنة أجر 15 شهرا . حسب الملحق رقم 6 للاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTEC يستفيد العامل المحال على التقاعد من منحة تقدر بأجر 2 شهرين متى أدى مدة عمل تفوق 5 سنوات ، وأجر 5 أشهر بعد مدة عمل تزيد عن 10 سنوات ، وأجر 8 أشهر بعد مدة عمل تفوق 15 سنة ، وأجر 10 أشهر عن مدو عمل تزيد عن 20 سنة ، وأجر 13 شهرا عن مدة عمل تزيد عن 25 سنة ، وأخيرا أجر 16 شهرا عن مدة عمل تزيد عن 30 سنة .

(2) انظر القرار رقم 289675 المؤرخ في 12 جانفي 2005 المجلة القضائية العدد رقم 2 لسنة 2005 ص 235 أسست الغرفة الاجتماعية قرارها على أساس المادة 110 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية للأسمدة والمنتوجات المبيدة للحشرات .

(3) انظر في هذا المجال القانون رقم 83 – 11 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم جريدة رسمية عدد 28 المؤرخة في 05 جويلية 1983 ص 1792 . والقانون رقم 83 – 13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .

يقصد بذوي حقوق العامل المتوفى الـزوج ثـم الأولاد ، والأصـول المكفـولين[1] ذهبت الغرفة الاجتماعيـة بالمحكمـة العليـا إلى حرمـان أصـول العامـل المتـوفى أي أولياؤه ، من منحة الوفاة ، كونهم غير مكفولين من طرفه حيـث أثبـت القـرار أن أب العامل المتوفى يمارس نشاطا مهنيا ، وأن أم المتوفى مكفولة قانونا من قبل زوجها ، ومن ثم فليس للطاعنين صفة ذوي الحقوق المحقين للمطالبة بالمنحـة المنصـوص عليها قانونا[2].

منحت تشريعات الضمان الاجتماعي تعويضات لذوي الحقوق العامل المتوفى في حالة وفاة العامل الطبيعية ، وتعويضات خاصة في حالة إذا كانت الوفاة بسـبب حادث عمل أو مرض مهنـي ، ففـي حالـة الوفـاة الطبيعيـة ، التـي لا يعـود سـببها لحادث عمل أو مرض مهني ، يستفيد ذوي حقوق العامل المتوفى وفاة طبيعية من رأسمال الوفاة **Le capital décès** الذي يقدر 12 مرة مبلغ الأجـر الشـهري الأكـثر نفعا المتقاضى خلال السنـة السابقة لوفاة العامل المؤمـن له اجتماعيـا ، والمعتمـدة كأساس لحساب الاشتراكات[3]، وإذا نتجت وفاة العامل عن حـادث عمـل أو مـرض مهني ، يستفيد ذوي الحقوق من منحـة الوفـاة أي رأسـمال الوفـاة وريـع **Une rente** يدفع لكل واحد من ذوي حقـوق العامـل المتـوفى وذلـك ابتـداء مـن اليـوم الموالي لتاريخ الوفاة [4].

(1) انظر المادة 67 من القانون رقم 83 – 11 السالف الذكر .

(2) انظر القرار رقم 129009 المؤرخ في 24 أكتوبر 1995 الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا المجلة القضائية العدد الأول لسنة 1996 ص 134 .

(3) المادة 47 من القانون رقم 83 – 11 : " يستهدف التأمين على الوفاة إفادة ذوي حقوق المؤمن له المتوفى من منحة الوفاة " والمادة 48 من القانون 83 – 11 المعدلة بالأمر 96 – 17 المؤرخ في 6 جولية 1996 جريدة رسمية عدد 42 لسنة 1996: " يقدر مبلغ رأسمال الوفاة باثني عشر 12 مرة مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعا ، المتقاضى خلال السنة السابقة لوفاة المؤمن له والمعتمدة كأساس لحساب الاشتراكات . لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يقل هذا المبلغ عن 12 مرة مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون . يدفع مبلغ رأسمال الوفاة دفعة واحدة فور وفاة المؤمن له ".

(4) انظر المادة 53 من القانون رقم 83 – 13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدلة بالأمر 96 – 19 المؤرخ في 6 جولية 1996 .

بالإضافة إلى التعويضات التي أقرتها تشريعات الضمان الاجتماعي لذوي حقوق العامل المتوفى، منحت بعض الاتفاقيات الجماعية تعويضات إضافية على عاتق الهيئة المستخدمة أطلقت عليها البعض منها رأسمال الوفاة، غير أنها اختلفت في تقديرها فبينما قدرتها البعض منها بمبلغ جزافي محدد[1] ذهبت البعض الآخر في تقديرها بضرب الأجر الشهري المتحصل عليه في عدد محدد من الأشهر ، على أن يرتفع عدد الأشهر الذي يضرب فيه الأجر الشهري ، متى ارتبطت الوفاة بحادث عمل أو مرض مهني[2] ، كما ورد تعريفهما في التشريع المعمول به[3]، بينما لم تميز بعض الاتفاقيات الجماعية في تقدير منحة الوفاة بين الوفاة الطبيعية والوفاة الناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني مانحة مبلغا متساويا في الحالتين[4]، وفي اعتقادنا أنه كان لهذه الاتفاقيات الجماعية تحدو حدوا الاتفاقيات التي منحت ذوي حقوق العامل المتوفى بسبب حادث عمل أو مرض مهني ، تعويضا أكبر .

كما منحت بعض الاتفاقيات الجماعية لذوي حقوق العامل المتوفى الحق في الاستفادة من امتيازات الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة [5] ، إذا كانت بعض الاتفاقيات الجماعية قد أقرت تعويضا لذوي حقوق العامل المتوفى فإن مجموعة كبيرة من الاتفاقيات الجماعية لم تتعرض إلى هذا التعويض [6].

---

(1) منح ديوان الترقية والتسيير العقاري لذوي حقوق العامل المتوفى مهما كان المنصب الذي شغله أو التصنيف الذي ينتمي إليه تعويضا قدره مائة ألف دينار 100.000 دج انظر الملحق للاتفاقية الجماعية لداوين الترقية والتسيير العقاري ص 40 رقم 19 تحت عنوان رأسمال الوفاة . منحت المادة 122 من الاتفاقية الجماعية لغرفة التجارة والصناعة الظهرة بمستغانم لذوي حقوق العامل المتوفى تعويضات ماليا قدره 40.000 دج وفي حالة وفاة الزوج أو أحد أبناء العامل يدفع تعويضا قدره 20.000 دج .

(2) حددت المادة 279 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ التعويض عن الوفاة بأجر ثمانية عشر 18 شهرا ، و ترتفع قيمة التعويض إلى 36 شهرا إذا كانت الوفاة بسبب حادث عمل أو مرض مهني . وحددت المادة 83 فقرة 14 من الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر قيمة رأسمال الوفاة الطبيعية بأجر خمسة عشر 15 شهرا أما إذا كانت الوفاة بسبب حادث عمل أو مرض مهني يرتفع رأسمال الوفاة إلى أجر 30 شهرا .

(3) للوقوف عند تعريف حادث العمل انظر المادة 6 القانون رقم 83 – 13 السالف الذكر والمادة 63 من نفس القانون لتحديد مفهوم المرض المهني .

(4) حددت المادة 146 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SORASUCRE بأجر اثني عشر 12 شهرا .

(5) انظر المادة 320 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH .

(6) الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي . الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTEC . الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRO-SER . الاتفاقية الجماعية لمجمع GIPEC . الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تفصيل النسيج والألبسة الجاهزة بمستغانم . الاتفاقية الجماعية لتربية الدواجن بمعسكر .

ج : التعويضات المرتبطة بالنفقات المصرفية

تشمل التعويضات المرتبطة بالنفقات المصرفية التعويضات عن المصاريف التي يؤديها العامل أثناء مزاولة نشاطه المهني ، ومنها منحة الوجبة أو الفطور أو السلة **Indemnité de panier** وهي عبارة عن تعويض يدفعه صاحب العمل للعمال ، الذين يتناولون وجباتهم في مواقع العمل أو في محالات هيئت لهذا الغرض ، في حالة عدم توفير الهيئة المستخدمة الوجبات لعمالها ، وهي تختلف من مؤسسة لأخرى [1].

كما تشمل أيضا تعويض التنقل **Indemnité de transport** وهي تعويض العامل عن التكاليف ، التي ينفقها خلال التنقل من حمل سكنه الاعتيادي إلى مقر عمله ، إذا لم تضمن المؤسسة النقل لمستخدميها ، ويعد المقياس العام لمنحة تعويض النقل حسب المسافات المقطوعة [2].

(1) حددتها المادة 83 .7 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر بمائة وخمسين 150 دج عن كل يوم عمل . والمادة 269 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ بحوالي 85 دج يوميا لعمال الشمال و95 دج لعمال الجنوب . كما حددتها الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري 180دج عن كل يوم عمل سواء كان العمل في النهار أو في الليل انظر الملحق ص 23. أقرت المادة 130 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONARACH الحق في التعويض عن الوجبة لكل عامل يمارس نشاطه في الوحدة أو فروعها مدة 6 ساعات في اليوم ، وأحالت المادة 132 تقدير قيمة التعويض للتنظيم الداخلي .

(2) حددت المادة 83.8 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر مبلغ تعويض التنقل على النحو التالي : من 2 إلى 5 كلم 500 دج شهريا – من 5 إلى 10 كلم 700 دج شهريا – من 10 إلى 15 كلم 1000 دج من 15 إلى 30 كلم 1500دج وأخيرا أك0ثر من 30 كلم 2000 دج . حددتها المادة 270 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ على النحو التالي : من 1 إلى 3 كلم 200 دج شهريا - من 3 إلى 8 كلم 300 دج – من 8 إلى 12كلم 500 دج – من 12 إلى 25 كلم 700 دج – أكثر من 25 كلم 1000دج .حددتها المادة 11 من الاتفاق الجماعي لمؤسسة SONASUCRE على النحو التالي : من 2 إلى 7 كلم 660 دج شهريا – من 8 إلى 16 كلم 990 دج – من 17 إلى 25 كلم 1320 دج – من 26 إلى 35 كلم 1650 دج – من 36 إلى 45 كلم 1980 دج – من 46 إلى 55 كلم 2640 دج – أكثر من 56 كلم 2800 دج .

يلاحظ أن هـاتين المنحتـين ، مكرسـتين في إطـار علاقـات العمـل أي في قطـاع النشاط الاقتصادي وبموجب الاتفاقيات الجماعية ، بيـنما حـرم منهـا الموظفـون في قطاع الوظيفة العمومية ، رغم أن الكثير من المـوظفين يقطعـون مسـافات طويلـة للوصول إلى مكان عملهم ، تكلفهم مبالغ معتـبرة عـلى حسـابهم الخـاص لـذا نـرى ضرورة إدماج هذه التعويضات في قطاع الوظيفة العمومية .

❑ **ثانياً : التعويضات المرتبطة بالمردود والإنتاجية**

منح المشرع الجزائـري للشركاء الاجتماعيـين حـق التفـاوض حـول المكافـآت المرتبطة بالإنتاجيـة ونتائج العمل، وكيفيـات مكافـأة فئـات العـمال المعنيـين عـلى المردود[1].

يقصد بالمكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتـائج العمـل ، مبلـغ مـن المـال يـدفع للعامل أو العمال مقابل ما قاموا به من زيادة جهد ترتب عليه توفير في النفقـة أو زيادة في الأرباح أو تفادي لخسائر [2]، فهي إذن منحة يقمها صاحب العمل لعماله عن المردود الفردي والجماعي، ومناط استحقاق منحة المردود هو تحقيـق السـبب الذي من أجله تقررت ومن ثم فهـو لا يسـتحقها إلا إذا تحقـق سـببها، المتمثـل في المثابرة في العمل والزيادة في الإنتاج، ومن ثـم يحـرم منهـا العامـل أو العـمال ، إذا كانت الزيادة في الإنتاج وليدة تغير الآلات لانتفاء الجهد الموجب لاستحقاق المنحة ، وهو ما ذهبت إليه محكمة النقض المصرية في قراراتها[3].

---

(1) انظر المادة 120 فقرة 5 و 6 من القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر .

(2) انظر الدكتور محمود سلامة جبر – الوسيط في عقد العمل الفردي – الجزء الأول – الطبعة الأولى 1999 القاهرة ص 204 .

(3) نقض رقم 43/73 ق . جلسة 1978/2/3 الهواري ج 3 ص 80 رقم 373/ 47 ق جلسة 19 / 12 / 1982 مجموعة المستشار صلاح أحمد ج 1 ص 1090 .القرار مذكور في مرجع الدكتور محمود سلامة جبر السالف الذكر ص 205 .

1 : منحة المردود الفردي

منحت أغلبية الاتفاقيات والاتفاقات الجماعيـة للعمـل مكافـأة عـن المـردود الفـردي**La prime de rendement individuel** لكـل عامـل شـارك في تحقيـق أهداف أو برنامج العمل الذي كلف به ضمن المجموعة التي ينتمي إليها[1]، كما أن بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل جعلت من معيار نوعية العمل وكميته والمواظبة والانضباط شروطا للاستفادة من هذه المنحة[2].

أما فيما يتعلـق بقيمـة منحـة المـردود الفـردي ، ذهبـت أغلبيـة الاتفاقيـات والاتفاقات الجماعيـة للعمـل إلى تحديـد نسـبة مئويـة خاصـة بهـا[3] ، كـما أقـرت معظمها على أن تدفع هذه المنحة شهريا [4]، على خلاف ذهب البعض منها على أن تسدد خلال كل 3 أشهر[5].

(1) انظر المادة 253 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ . والمادة 106 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRO-SER .والمادة 175 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTEC . انظر المادة 185 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي . المادة 89 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسةSONATRACH .

(2) انظر الملحق للاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري ص 36 رقم 12 فقرة 2 .

(3) حددت المادة 254 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ القصوى لمنحة المردود الفردي 40% من الأجر الأساسي ، ونفس النسبة حددتها المادة 185 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي . بينما حددتها المادة 23 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير السكر بمستغانم SORASUCRE بعشر 10% من الأجر الأساسي ، ونفس النسبة حددتها كل من المادة 106 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRO-SER. بينما حددتها الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري بموجب الملحق رقم 12 ص 36 بعشرين 20% حسب قيمة المعايير التالية : المواظبة 8 نقاط – نوعية العمل 6 نقاط – كمية العمل 6 نقاط .

(4) انظر كل من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRO-SER والاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي والاتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير السكر SORASUCRE و للاتفاقية الجماعية لتربية الدواجن بمعسكر.

(5) انظر المادة 254 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ .

2 : منحة المردود الجماعي

إلى جانب منحة المردود الفردي أقرت أغلبية الاتفاقيات الجماعية لعمالها منحة المردود الجماعي **La prime de rendement collectif** موجه إلى جماعة العمال عن الإنتاجية يتم تقدير إنتاجية الجماعة وحساب مكافأة المردود الجماعي المناسبة لها انطلاقا من أهداف الإنتاج ، والمواد أو الخدمات المحددة لهذه الجماعة ، يطلق على جماعة العمال التي تكون أهدافها ذات طابع كمي **Les objectifs quantifiables** اسم جماعة الإنتاج **collectif de production** ، ويطلق على الجماعة التي تكون أهدافها ذات طابع كمي باسم جماعة المساندة **collectif de soutien**[1]، قدرت مختلف الاتفاقيات الجماعية منحة المردود الجماعي بنسبة مئوية على أساس الأجر الأساسي ، اختلفت هذه النسبة من هيئة مستخدمة لأخرى[2].

رغم أن المشرع الجزائري منح للشركاء الاجتماعيين ، حق منحة المردود الفردي والجماعي ، إلا أن قضاة القسم الاجتماعي يعتمدون في حل النزاع على أحكام المرسوم رقم 88 / 221 المؤرخ في 2 نوفمبر 1988 المتعلق بشروط تطبيق المكافآت على المردود، وطرق ربط الأجور بالإنتاج[3] رغم أن أحكام هذا المرسوم ألغيت بإلغاء الأحكام الواردة في القانون رقم 78 - 12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل .

---

(1) انظر المادة 252 فقرة 1 و 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ . وانظر كذلك 104 فقرة 1 و 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRO-SER .

(2) 50% من الأجر الأساسي بالنسبة لمؤسسة تكرير السكر(انظر المادة 24 فقر2 من الاتفاقية الجماعية). 40% من الأجر الأساسي بالنسبة صناديق الضمان الاجتماعي انظر المادة 185 فقرة 2) 20% من الأجر الأساسي بالنسبة لعمال دواوين الترقية والتسيير العقاري . 30% من الأجر الأساسي بالنسبة لعمال مؤسسة PETRO-SER.

(3) القرار رقم 208667 المؤرخ في 11 / 07 / 2000 ديب عبد السلام ص 277 – 278 .

بعد تعرضنا في المبحث الأول إلى كيفية تحديد الاتفاقيات الجماعيـة للأجـور الأساسـية ومختلـف التعويضـات الملحقـة بهـا ، ننتقـل إلى المبحـث الثـاني لتحديـد مضـمون الأحكـام الـواردة في الاتفاقيـات الجماعيـة ، والمتعلقـة بشرـوط التشـغيل والمحافظة على منصب العمل .

المبحث الثاني

الأحكام المتعلقة بشروط التشغيل والمحافظة على منصف العمل

نتعرض من خلال هذا المبحث إلى الأحكام المتعلقة بشروط التشغيل أي الأحكام الواردة في الاتفاقيات الجماعية المحددة لشروط الترشح لمنصب العمل ، ثم إلى الأحكام المتعلقة شروط الالتحاق بالمنصب وأخيرا إلى الأحكام المتعلقة بشروط المحافظة على المنصب لذا سنقسم مبحثنا هذا إلى

مطلبين نتناول في المطلب الأول الأحكام المتعلقة بشروط التشغيل ونخصص المطلب الثاني للأحكام المتعلقة بشروط المحافظة على منصب العمل.

المطلب الأول

الأحكام المتعلقة بشروط التشغيل

يهدف التشغيل داخل الهيئات المستخدمة إلى خلق مناصب عمل ، وذلك بسد المناصب الشاغرة بسبب الوفاة أو الاستقالة أو التسريح ، أو بخلق مناصب جديدة، على أن تدرج هذه العملية في إطار مخطط معد من قبل الهيئة المستخدمة ، بعد أخذ رأي مندوبي المستخدمين(1)، وعند تحديد كل من المناصب الشاغرة والمناصب الجديدة، تقوم الهيئة المستخدمة بالإعلان عن الشروط الواجب توافرها في المترشح إلى المنصب، وبعد استفاء شروط الترشح وقبول المترشح ، على هذا الأخير احترام شروط الالتحاق بالمنصب الواردة في أحكام الاتفاقية الجماعية للعمال ، توضيحا للأحكام المتعلقة بشروط التشغيل ، قسم هذا المطلب إلى فرعين يتناول الفرع الأول شروط الترشح للمنصب ونخصص الفرع الثاني لشروط الالتحاق بالمنصب .

(1) انظر المادة 47 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ . انظر كذلك المادة 16 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRO-SER . انظر كذلك المادة 8 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري. انظر كذلك المادة 125 من الاتفاقية الجماعية S.A.O) Société des Abttoirs de l'Ouest).

الفرع الأول : شروط الترشح للمنصب

يجب على كل مستخدم ، أن يبلغ الوكالة الوطنية للتشغيل بالمناصب الشاغرة لدى مؤسسته ، كما يتعين عليه إرسال المعلومات المتعلقة بالاحتياجات من اليد العاملة وبالتوظيفات التي قام بها[1] ، وإلا تعرض إلى عقوبات جزائية[2] ومن ثم لم تعد للهيئات المستخدمة حرية اختيار العمال الذين تتعاقد معهم وبصفة مباشرة ، بل عليها اللجوء إلى الوكالة الوطنية للتشغيل .

❑ أولاً : شروط التشغيل المكرسة في الاتفاقيات الجماعية للعمل

تضمنت أغلبية الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة الشروط الواجب توافرها في طالب التشغيل وهي على النحو التالي :

1- **تسوية الوضعية تجاه الخدمة الوطنية**[3]

وذهبت بعض الاتفاقيات الجماعية صراحة ، أنه لا يمكن أن يشكل عدم أداء الخدمة الوطنية سببا لرفض التوظيف ، إلا إذا كانت المغادرة لأدائها ، يمكن أن يسبب اضطرابات في سير الخدمة أو المصلحة ، ويعد ذلك نسخا لما ورد في النصوص

---

(1) انظر المادتين 18 و 19 من القانون رقم 04 – 19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل جريدة رسمية عدد 83 المؤرخة في 26 ديسمبر 2004 ص 8 .

(2) – المادة 24 من القانون رقم 04 – 19 المذكور أعلاه : " يعاقب كل مخالف لأحكام المادة 18 من هذا القانون والمتعلقة بتبليغ العوض بغرامة من 10.000دج إلى 30.000 دج عن كل منصب شاغر لم يتم التبليغ عنه . وفي حالة العود تضاعف الغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة ".

المادة 25 من نفس القانون : " يعاقب كل مخالف لأحكام المادة 19 المتعلقة بالمعلومات الواجب إرسالها إلى الوكالة المؤهلة بغرامة من 10.000 دج إلى 30.000 دج عن كل توظيف تم أو احتجاج من اليد العاملة لم يرسل إلى الوكالة المكلفة بالمرفق العمومي للتنصيب . وفي حالة العود تضاعف الغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة ".

(3) انظر المادة 9 فقرة 4 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري . والمادة 47 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي.

التشريعية الملغاة [1]، إلا أن بعضها الآخر اشترط الإعفاء التام من التزامات الخدمة الوطنية[2]، وهو شرط مخالف للقانون ، إذ أن أداء الخدمة الوطنية حالة من حالات الانتداب التي توقف علاقة العمل ولا تنهيها وهو ما ذهب إليه المشرع الجزائري من خلال مختلف التشريعات العمالية المتعاقبة ، بل حتى في قانون الوظيفة العمومية الجديد ، الذي ألزمت المرشح للوظيفة ، إثبات وضعيته القانونية تجاه الخدمة الوطنية واعتبر الخدمة الوطنية حالة من حالات الانتداب[3].

ما يلفت الانتباه أن الاتفاقيات الجماعية ، التي اشترطت إعفاء المرشح للمنصب من التزامات الخدمة الوطنية ، اعتبرت الخدمة الوطنية حالة من حالات الانتداب ، ومن ثم تعد أحكامها متناقضة ، تحتاج دراسة وتصحيح[4].

---

(1) المادة 17 فقرة 4 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRO-SER نسخت من المادة 19 من القانون 82 – 06 المؤرخ في 27 فبراير 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية الملغى بالقانون رقم 90 – 11 : " لا يعتد بعدم التجنيد في الخدمة الوطنية لرفض التوظيف . ويجب على كل مترشح لمنصب عمل يكون في سن التجنيد أن يستظهر بما يبرز وضعيته إزاء الخدمة الوطنية ".

(2) المادة 28 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسةSONATRACH .

(3) المادة 75 فقرة 4 من الأمر رقم 06 – 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية : " لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط التالية : - أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية ".

المادة 154 من نفس الأمر المذكور أعلاه : " يوضع الموظف المستدعى لأداء خدمته الوطنية في وضعية تسمى " الخدمة الوطنية " . يحتفظ الموظف في هذه الوضعية بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد".

(4) المادة 39 فقرة 3 من القانون رقم 87 – 12 السالف الذكر : " يجوز للعامل الاستفادة من الانتداب لأداء المدة القانونية للخدمة القانونية ". المادة 41 من نفس القانون : " يبقى العمال المدعوون لأداء المدة القانونية للخدمة الوطنية في الاستفادة من الحقوق المنصوص عليها في المادة 37 " وهي الحق في الأقدمية والترفيع والتقاعد . وهو أيضا ما نصت عليه المادة 250 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسةSONATRACH . - المادة 64 فقرة 3 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر : تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية : * أداء التزامات الخدمة الوطنية ".

2- الخضوع إلى الفحوصات الطبية

اشترطت كل الاتفاقيات الجماعية لمختلف المؤسسات المستخدمة ، خضوع المرشح للمنصب للاختبارات المهنية والفحوصات الطبية ، حتى يتسنى لها تقييم مؤهلاته الفكرية وقدراته الجسمية[1] ، لذلك اشترطت أيضا على المرشح ، أن يقدم ملفا يتضمن وثائق أهمها الشهادات العلمية المطلوبة للمنصب المراد شغله ، وكذا الشهادات الطبية التي تثبت سلامته وصحته وقدرته التي تؤهله للمنصب

كما اعتبرت بعض الاتفاقيات ، أن خضوع العامل للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف التزام يقع على عاتق الهيئة المستخدمة ، إذ عليها أن تعرض المرشح للمنصب على طبيب العمل الخاص بها[2]، والهدف من هذا الفحص الطبي البحث عن سلامة العامل من أي داء خطير على بقية العمال ، والتأكد أنه مستعد صحيا للمنصب المرشح له[3] . يتعرض المستخدم الذي يخالف هذا الالتزام إلى متابعة جزائية طبقا للأحكام المنصوص عليها قانونا[4].

لم يقص المشرع فئة المعوقين من حقهم في الترشح لمناصب العمل ، ولم يعتبر الإعاقة سببا من أسباب حرمان هذه الفئة منها ، بل خصهم عبر مختلف التشريعات المتعاقبة بأحكام خاصة ، تتناسب وطبيعة العاهات التي تعاني منها[5].

---

(1) انظر المادة 30 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH . والمادة 39 – 6 من اتفاقية اتصالات الجزائر. المادة 9 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري .

(2) المادة 17 من القانون رقم 88 – 07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل :" يخضع وجوبا كل عامل أو متمهن للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف ..".

(3) انظر المادة 13 فقرة 1 و 2 من القانون رقم 88 – 07 السالف الذكر .

(4) انظر المادة 38 من القانون رقم 88 – 07 السالف الذكر.

(5) المادة 47 من القانون رقم 78 – 12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل : " يستفيد الأشخاص المعوقون الذين لا يمكنهم أن يعملوا في ظروف عادية ، من التشغيل في أعمال تلائمهم ، وعند الاقتضاء في معامل مأمونة ، كما يستفيدون من الحق في تكوين تخصصي وفقا للشروط المحددة بموجب مرسوم ".
تطبيقا لنص المادة 47 السالفة الذكر صدر 82 – 180 المؤرخ في 15 ماي 1982 المتعلق بالشروط والأحكام الخاصة بتشغيل العمال المعوقين وإعادة تأهيلهم المهني. جريدة رسمية عدد 20 المؤرخة في 18 ماي 1982ص 1047 .

أما القانون رقم 90 - 11 الساري المفعول ، ألزم المستخدمين بتخصيص مناصب عمل لهذه الفئة وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم [1] ، غير أن النص التنظيمي المشار إليه لم يصدر إلى غاية كتابة هذا البحث . في غياب النص الخاص بتنظيم عمل المعوقين، لجأنا إلى الاتفاقيات الجماعية للوقوف على بعض الأحكام المنظمة لعمل هذه فئة من العمال ، غير أن أغلبية هذه الاتفاقيات لم تعرض إلى هذا الموضوع أصلا، إلا البعض منها وتطبيقا لنص المادة 16 من القانون رقم 90 - 11 السالف الذكر القاضي بتخصيص مناصب عمل للعمال المعوقين ومن أجل تسهيل حياة العمال المعوقين، فإن بعض المؤسسات المستخدمة ، وضعت أحكاما خاصة من شانها تكييف أوقات ومناصب عمل هذه الفئة ، بعد أخذ رأي طبيب العمل كما وفرت الوسائل والآلات الضرورية لتنقلهم داخل أماكن العمل ، وتمكينهم من الاستفادة من تكوين تخصصي ، كما منحتها امتيازات مقارنة مع العمال الآخرين منها تمديد فترة الإشعار في حالة الاستقالة أو التسريح [2].

وفي هذا الإطار نرى أن تحدوا باقي الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة الاتفاقيات التي خصت فئة العمال المعوقين بأحكام خاصة ، كما نرى ضرورة تدخل الدولة لمساعدة هذه الفئات أثناء ممارسة نشاطهم المهني

بالوسائل المادية والمالية لتكوينهم على غرار ما ذهب إليه المشرع الفرنسي[3]، لأن تشغيل العمال المعوقين يشكل عنصرا هاما ضمن السياسية الوطنية للتشغيل .

---

(1) المادة 16 من القانون رقم 90 - 11 المتضمن علاقات العمل : " يجب على المؤسسات المستخدمة أن تخصص مناصب عمل للأشخاص المعوقين وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم ".

(2) انظر المادة 37 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH . وانظر كذلك المادة 40 فقرة 1 و2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر .

(3) انظر المواد 323 - 9 إلى 323 - 21 من قانون العمل الفرنسي .

3- توافر السن القانونية للتشغيل

أجمعت أغلبية الاتفاقيات الجماعية على أن السن الأدنى للتشغيل ، لا يمكن أن يقل في أي حال من الأحوال عن 16 سنة ، إلا في الحالات المقررة في إطار عقد التمهين[1] .

نسخت أغلبية الاتفاقيات الجماعية للعمل السن الأدنى للتشغيل من الأحكام الواردة في النصوص التشريعية العمالية المتعاقبة[2]، غير أنه إذا كانت أغلبية الاتفاقيات الجماعية قد نسخت السن الأدنى للتشغيل ، الوارد في النصوص التشريعية ، فإن بعضها حددت السن الأدنى بثمانية عشر 18 سنة كاملة[3] في اعتقادنا أن هذا الشرط مخالف للتشريع المعمول به ، ويمس بالحقوق القانونية المكرسة للعمال ، مما يتعين عرضه على الجهة القضائية المختصة لبطلانه[4]. الأحسن بالاتفاقيات الجماعية التي حددت سن أدنى أعلا من السن القانوني ، أن تتقيد بالسن الأدنى المحدد قانونا كمبدأ عام ، واستثناء عن المبدأ العام ، وعند الضرورة تضع سنا أعلا يتناسب مع خصوصية بعض مناصب العمل.

---

(1) المادة 9 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري . والمادة 16 فقرة2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRO-SER . والمادة 49 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي .

(2) المادة 180 من الأمر 75 – 31 المؤرخ في 29 أفريل 1975المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص : " يحدد سن القبول في العمل بستة عشر 16 عاما " . المادة 44 من القانون رقم 78 – 12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل : " يحدد السن الأدنى للتوظيف بموجب القانون الأساسي الخاصة للمؤسسة المستخدمة . ولا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل عن 16 سنة " . ونفس السن أقرته المادة 15 من القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل : " لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما .

(3) ***Article 33 de la convention collective de SONATRACH* : “*L’âge minimum , requis pour un recrutement , est fixé à 18 ans révolus , sauf dans du contrat d’apprentissage* ».**

(4) المادة 134 من القانون رقم 90 – 11 : " إذا لاحظ مفتش العمل أن اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي مخالف للتشريع المعمول بهما ، يعرضها (يعرضه) تلقائيا على الجهة القضائية المختصة ". كما نصت المادة 135 من القانون رقم 90 – 11 على أنه : " تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به ".

الأصل ألا تتعرض الاتفاقيات الجماعية للعمل للأحكام التشريعية المتعلقة بتحديد السن الأدنى للتشغيل ولا تلك المتعلقة بشروط تشغيل القصر[1]، ما دام أن المشرع تعرض إليها ، ومن ثم تكون هذه الاتفاقيات قد نسخت ما ورد في التشريع المعول به ، ونسبته لعملية التفاوض الجماعي ، فهل يعقل أن يتفاوض الأطراف على تطبيق ما ورد في النصوص التشريعية والتنظيمية ؟ . يبدو من خلال المادة 15 فقرة 2 من القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل أن المشرع الجزائري وقع في خلط في المصطلحات القانونية ، حيث اشترط لتشغيل القاصر ترخيص من وصيه والأصل أن يكون الترخيص من وليه ، لأن الولي أو بالقاصر من الوصي وفي حالة غيابه ينوب عنه الوصي[2]. الأصل أن تكمل الاتفاقيات الجماعية النقص الوارد في التشريع ، ولا تقوم بنسخ ما ورد فيه وفي هذا المجال ، وبغية تفصيل ما ورد عاما في الأحكام التشريعية ، كان على أطراف التفاوض الجماعي ، أن يتعرضوا إلى تحديد مدة قانونية خاصة بالعمال القصر أو تحديد قائمة الأعمال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر بصحتهم ، على غرار ما هو معمول به في التشريعات المقارنة.

4- **التمتـــع بالجنسية الجزائرية**

اشترطت بعض الاتفاقيات الجماعية في المترشح لمنصب العمل ، أن يكون متمتعا بالجنسية الجزائرية[3]، بينما لم تتعرض أغلبية الاتفاقيات الجماعية لهذا الشرط ،

(1) المادة 15 فقرة 2 من القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل : " ... لا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي . كما أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها شروط النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقياته). نفس النص ذكر في المادة 34 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH . والمادة 27 الاتفاقية الجماعية S.A.O(Société des Abttoirs de l'Ouest) . والمادة 16 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRO-SER

(2) انظر مقال الأستاذ بن عزوز بن صابر تحت عنوان الأحكام الخاصة بالعمال القصر في التشريع الجزائر منشور في موسوعة الفكر القانوني العدد العاشر ص 48 .

(3) المادة 9 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري.

كونه بديهي حيث وضعت مختلف التشريعات العمالية المقارنة بما فيها التشريع الجزائري مبدأ يقضي توفير الحماية القانونية لليد العاملة

الوطنية من منافسة اليد العاملة الأجنبية [1]. من المقرر قانونا ، أنه يجب على كل أجنبي يرغب في ممارسة نشاط مدفوع الأجر بالجزائر ، أن يكون حائزا على جواز أو رخصة للعمل المؤقتة ، تسلمها له المصالح المختصة ويمنع على كل مستخدم أن يشغل عمالا أجانب ، لا يتمتعون بمستوى تأهيل وهو ما ذهبت إليه الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا في إحدى قراراتها[2].

لم تتعرض أغلبية الاتفاقيات الجماعية إلى أحكام خاصة بتشغيل الأجانب تاركة الموضوع للنصوص التشريعية والتنظيمية ، علما أن الأحكام المتعلقة بتشغيل الأجانب قواعدها كلها آمرة متعلقة بالنظام العام الاجتماعي ، يترتب على مخالفتها توقيع عقوبات جزائية[3]، غير أن البعض من هذه الاتفاقيات الجماعية ، تعرضت إلى الموضوع ناسخة الأحكام الواردة في النصوص التشريعية والتنظيمية السارية المفعول [4]، والبعض الآخر منها أحالنا لتحديد كيفيات تشغيل الأجانب ، إلى النصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها[5] ومن ثم فإن الاتفاقيات التي تعرضت إلى تشغيل الأجانب ، لم تأتي بأحكام جديدة عن الأحكام الواردة في النصوص التشريعية ، لذا كان عليها ألا تتعرض أصلا لمثل هذا الموضوع مكتفية بما ورد في التشريع .

---

(1) المادة 21 من القانون رقم 90 – 11 : " يجوز للمستخدم توظيف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة ، وحسب الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما ". ويقصد بالتنظيم المعمول به في إطار تشغيل العمال الأجانب القانون رقم 81 – 10 المؤرخ في 11 جويلية 1981 المتضمن كيفيات وشروط تشغيل الأجانب . جريدة رسمية عدد 28 المؤرخة في 14 جويلية 1981 ص 946 . والقرار المؤرخ في 26 أكتوبر 1983 الذي يحدد خصائص جواز العمل ورخصة المؤقتة للعمال الأجانب .

(2) انظر القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية رقم 47289 المؤرخ في 27 جوان 1988 قرار غير منشور .

(3) انظر المواد من 19 إلى 25 من القانون رقم 81 – 10 السالف الذكر.

(4) نسخت المادة 27 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH المادة 21 من القانون رقم 90 – 11 نسخا حرفيا .

(5) انظر المادة 21 من لاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRO-SER . وانظر كذلك 41 من الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر .

ثانياً : الفئات التي منحتها الاتفاقيات الجماعية الأولوية عند التشغيل

منحت العديد من الاتفاقيات الجماعية للعمل لبعض الفئات ، حق الأولويـة في التشغيل لاعتبارات اجتماعية ، من بين هذه الفئات عمال المؤسسة المجاهدون وأرامل الشهداء وأبناؤهم ، وأخيرا العمال المسرحون لأسـباب اقتصـادية ، وأراملهـم وأبناؤهم .

1- عمـال المؤسسة

منحت أغلبية الاتفاقيات الجماعيـة الأولويـة في التشـغيل لعمالهـا ، وذلـك باللجوء في أول الأمر إلى الترقية الداخلية ، أو إلى تحويل علاقة عمل – من يرغبـون في ذلك – من علاقـة محـددة إلى علاقـة غـير محـددة [1]، غـير أن تلـك الاتفاقيـات الجماعية نسخت هذه الأحكام من النصوص القانونية الملغـاة بالقـانون رقـم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل[2].

يبدو أن هذه الأولوية هدفها موضوعي ، مـادام أن الهيئـة المسـتخدمة أدرى بعمالها وكفاءتهم ومؤهلاتهم من درايتها بـالعمال الجـدد ، ولـذلك مـن مصـلحتها منح الأولوية لهم.

2- المجاهدون وأرامل الشهداء وابناؤهم

منحت الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة الأولوية في التشغيل وفي التكوين والترقية للمجاهدين وأرامل الشهداء وأبنائهم[3]، لقد نسخت الاتفاقيات الجماعية هذا الامتياز لهذه الفئة من نص المادة 46 من القانون رقم 78 – 12 المتضمن

---

(1) انظر المادة 39 – 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر . انظر المادة 49 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ .

(2) انظر المادة 45 فقرة من القانون رقم 78 – 12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل الملغى بالقانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل .

(3) انظر المادة 38 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH. وانظر كذلك المادة 4/39 من الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر. انظر كذلك المادة 51 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ .

القانون الأساسي العام للعامل(4)، غير أن هذه المادة ألغيت بموجب القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل ، وبالتالي لم يعد المستخدمون ملزمون بمنح الأولوية لهذه الفئات ، حيث أن أحكام قانون العمال الساري المفعول لم تعرض أصلا لهذا الامتياز لهذه الفئة ، وهو ما جعل العديد من الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة لا تتعرض إلى هذا الامتياز(5).

3- العمال المسرحون لأسباب اقتصادية وأراملهم وأبناؤهم

منحت بعض الاتفاقيات الجماعية الأسبقية عند التشغيل ، ومتى تساوت الكفاءات والمؤهلات للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية ، ولأرملة العامل المتوفى وابنه (6) ، كما أضافت بعض الاتفاقيات الجماعية إلى هؤلاء أبناء العمال المتقاعدين ، بل حتى أبناء العمال العاملين بالمؤسسة(7).

بالنسبة للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية ، الذين منحتهم الاتفاقية الجماعية لمؤسسة **SONALGAZ** الأولوية عند شغور مناصب العمل ، فهو امتياز جديد كون هذا النوع من التسريح من الناحية العملية حديث العهد بالجزائر لقد نص المشرع الفرنسي صراحة على هذا الامتياز لهذه الفئة من العمال غير أنه قيد بجملة من الشروط أهمها ، ضرورة إبداء العامل رغبته في الرجوع إلى منصب العمل خلال 4 أشهر من تاريخ انتهاء علاقة عمله .

---

(4) المادة 46 من القانون رقم 87 – 12 : " طبقا للمادة 85 من الدستور يضمن حق الأولوية في العمل للمجاهدين وذوي حقوقهم بموجب هذا القانون . ويتمتع المجاهدون وأرامل الشهداء بحق الأولوية في التكوين المهني وفي عمل لا يتنافى وصفتهم " ونصت المادة 85 من دستور 1976 التي أسست بموجبها المادة 46 السالفة الذكر على أنه : " يحظى المجاهدون وأولو الحق من ذويهم بحماية خاصة من طرف الدولة ".

(5) راجع في ذلك الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRO-SER . والاتفاقية الجماعية لمجمع GIPEC . وكذلك الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي .و الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية و التسيير العقاري. وانظر كذلك الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ .

(6) انظر المادة 51 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ .

(7) انظر المادة 5/39 من الاتفاقية الجماعية للعمل لمؤسسة اتصالات الجزائر. وكذا المادة 29 من الاتفاقية الجماعية (Société des Abttoirs de l'Ouest)S.A.O.

بالهيئة المستخدمة(1)، ونحن نستحسن ما ذهبت إليه الاتفاقية الجماعية لهذه المؤسسة لأن انتهاء علاقة هؤلاء العمال بالهيئة المستخدمة لم تكن لا بإرادة العمال ، ولا بإرادة المستخدم ، وإنما بسبب الظروف الطارئة التي مرت بها المؤسسة ، ومن ثم ومتى رجعت المؤسسة إلى وضعيتها الطبيعية ، من المنطق أن تمنح عمالها المسرحين لأسباب اقتصادية هذه الأولوية في إعادة التشغيل .

أما منح بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل ، الأولوية في التشغيل لأرملة العامل المتوفى وابنه ، فهو يرجع في اعتقادنا لاعتبارات اجتماعية محضة لأن شخصية العامل المتوفى كانت محل اعتبار عند إبرام عقد العمل وبالتالي فهي عنصر جوهري في العقد . يترتب على اعتبار شخصية العامل عنصرا جوهريا في إبرام عقد العمل ، أنه لا يجوز لورثة العامل المتوفى مطالبة صاحب العمل بتعويض مورثهم في منصب عمله ، حتى ولو توفرت في الوارث جميع المؤهلات التي كان يمتاز بها المورث ، غير أنه من الناحية العملية ، ونظرا لاعتبارات اجتماعية وإنسانية ، كثيرا ما يتفق أطراف التفاوض الجماعي على تشغيل أرملة العمل ، أو ابنه في منصب أبيه إن توفرت فيه الشروط المطلوبة لذلك المنصب ، أو في منصب آخر يتناسب مع قدراته ، ومؤهلاته العلمية ،غير أن العقد المبرم بين أحد ورثة العامل المتوفى وبين المستخدم ، يعد عقدا جديدا لا صلة له بالعقد القديم المبرم بين العامل المتوفى وصاحب العمل . إن إعطاء الأولوية عند التشغيل لأبناء العمال المتقاعدين ، وكذا أبناء العمال العاملين بالمؤسسة ، يعد مساس بمبدأ مساواة جميع الموطنين في الحقوق والواجبات المكرس في الدستور (2) ، كما يعد هذا الامتياز المكرس في الاتفاقيات الجماعية مخالفا للأحكام الواردة في القانون رقم

(1)Le salarié licencié pour motif économique ….. bénéficie d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un ans à compter de la date de rupture de son contrat s'il manifeste le désir d'user de cette priorité dans un délai de 4 mois à partir de cette date.

(2) المادة 29 من دستور 1996 : " كل المواطنين سواسية أمام القانون ".

- المادة 55 فقرة 1 من الدستور : " لكل المواطنين الحق في العمل ".

90 – 11 المؤكدة على مساواة العمال في الحقوق والواجبات وعدم التمييز بينهم في التشغيل على أساس الاعتبارات الاجتماعية أو النسبية أو القرابة العائلية[1].

الفرع الثاني : شروط الالتحاق بمنصب العمل

بعد قبول ترشح العامل للمنصب ، يلتحق هذا الأخير بمنصب عمله وفق الإجراءات المكرسة في الاتفاقيات الجماعية ، وبعد استنفاذ تلك الإجراءات تبدأ سريان علاقة عمله إلى أن يثبت في منصبه .

❑ **أولاً : الإجراءات الشكلية لالتحاق العامل بمنصب عمله بعد قبول ترشحه**

ذهبت بعض الاتفاقيات الجماعية إلى أن الوسيلة ، التي يلتحق بموجبها العامل بمنصب عمله فور قبول تشغيله ، هي وثيقة الالتزام أو التعهد **document d'engagement** التي تعدها وتسلهما الهيئة المستخدمة إلى العامل ، بعد أن يمضي عليها الطرفان ، يجب أن تحدد وثيقة الالتزام على الخصوص تاريخ شروع العامل في شغل منصب عمله منصب تعيين العامل ومكانه ، الأجر الأساسي والعناصر المكملة له ، مدة فترة التجربة مدة علاقة العمل [2]. الأصل أن تستعمل هذه الوثيقة في قطاع الوظيفة العمومية ، وليس في قطاع علاقات العمل ، كون هذه الوثيقة تعبر على العلاقة اللائحية التي تربط الإدارة بالموظف ، ولذلك تعرضت لها أحكام قانون الوظيفة العمومية الملغاة[3]، بقانون الوظيفة

---

(1) – المادة 17 من القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل : " تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى التمييز بين العمال ، كيفما كان نوعه في مجال الشغل أو الأجرة أو ظروف العمل ، على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية ، أو النسبية أو القرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها ".

(2) انظر المادتين 56 و 57 من الاتفاقية الجماعية للعمل لمؤسسة SONALGAZ والمادة 16 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTEC .إن مواد هذه الاتفاقيات الجماعية نسخت من المادة 56 من القانون رقم 78 – 12 السالف الذكر والمادتين 3 و 4 من المرسوم رقم 82 – 302 السالف الذكر .

(3) المادة 39 فقرة 2 من المرسوم رقم 85 – 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية : " تصدر وثيقة التعهد المنصوص عليها في المادة 56 من القانون رقم 78 – 12 في شكل مقرر توظيف يعين بدقة : منصب العمل ، الرتبة والصنف وقسم وتصنيف المنصب المذكور الراتب المصلحة التي عين فيها ".

العمومية الساري المفعول[1].على خلاف ما ذهبت إليه بعض الاتفاقيات الجماعية ، اعتبرت أغلبية الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدم ، أن الوسيلة الوحيدة التي يلتحق بها العمل بمنصب عمله هي " عقد العمل **le contrat du travail** الذي يجب أن يحرر في نسختين يوقعهما الطرفان على أن تحدد فيه ، طبيعة علاقة العمل ، سواء كانت محددة أو غير محددة المدة ، مع تحديد تاريخ بدايتها ونهايتها ، ومكان تنفيذ علاقة العمل والمهام الموكلة للعامل ، كما يجب أن يحدد الأجر الأساسي والتعويضات المختلفة المرتبطة بمنصب العمل ، ومدة فترة التجربة[2]، لقد نسخت الاتفاقيات الجماعية للعمل هذه الأحكام من النصوص التشريعية والتنظيمية الملغاة[3].

يعد عقد العمل أفضل وسيلة يلتحق بموجبها العامل بمنصب عمله ، وهو ما كرسه المشرع الجزائري في أحكام القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل الساري المفعول [4]. بعد تحديدنا للوسيلة القانونية التي يلتحق بموجبها العامل بمنصب عمله ننتقل إلى العنصر الثاني لبيان مراحل سريان علاقة العمل ، بعد توقيع العامل على وثيقة التعهد أو العقد .

---

(1) الأمر رقم 06 – 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية جريدة رسمية عدد 46 المؤرخة في 16 جويلية 2006 ص 3 .

(2) انظر المواد التالية : - المادة 39 – 8 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر. - المادة 40 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH . - المادة 12 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري .– المادة 19 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تربية الدواجن بمعسكر . – المادة 15 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير السكر بمستغانم SORASUCRE. – المادة 23 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRO-SER . – المادة 19 من الاتفاقية الجماعية لغرفة التجارة والصناعة الظهرة بمستغانم .

(3) المادة 7 من الأمر رقم 75 – 31 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص: " عندما يكون عقد العمل مكتوبا يحدد فيه على الخصوص ما يلي : - المنصب أو المهام التي يعهد بها إلى العامل . – الأجر الأساسي وملحقاته. – مكان الاستخدام. – المدة وفترة التجربة . – المدة إذا كان العقد لمدة محدودة.

(4) المادة 8 من القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقة العمل : " تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي ".

❑ ثانياً : مراحل سريان علاقة العمل بعد الالتحاق بالمنصب

تمر علاقة العمل بعد إنشائها ، أي بعد إبرام عقد العمل بين كل من العامل وصاحب العمل بمراحل مختلفة أهمها: مرحلة فترة التجربة ، ثم مرحلة التثبيت .

1- مرحلة فترة التجربة

منح المشرع الجزائري لأطراف التفاوض الجماعي ، الحق في تحديد فترة التجربة والتي هي نفسها فترة الإشعار المسبق ، في مختلف الاتفاقيات الجماعية للعمل [1] . فما مفهوم هذه فترة التجربة ؟ وما هي طبيعتها القانونية؟

أ : مفهوم فترة التجربة وطبيعتها القانونية

يقصد بفترة التجربة المدة الزمنية التي يسمح من خلالها للعامل الجديد إظهار كفاءته واستعداداته للقيام بالعمل الموكل إليه ، وهي تحقق مصلحة الطرفين المتعاقدين فمصلحة صاحب العمل مراقبة قدرات العامل ومؤهلاته الفنية ومدى اندماجه مع مسار المؤسسة و بصفة أعم التأكد من أن في وسع العامل الإتيان بالفائدة المرجوة من وراء تشغيله ، أما العامل تكمن في أن التجربة فرصة للإطلاع على ظروف العمل ، ومدى ملاءمتها مع ما يطمح إليه[2]. يرى الفقه أن عقد العمل خلال فترة التجربة عقد معلق على شرط فاسخ ، إذ أن الطرفين لا يتحررا من التزاماتهما من جهة ، ولكل طرف الحق في فسخ العقد متى شاء من جهة أخرى ، مادام أن التجربة مقررة لمصلحتهما معا ونفس الاتجاه ذهب إليه المشرع الجزائري من خلال أحكام القانون الساري المفعول[3]، وكرسته الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا[4].

---

(1) انظر المادة 120 فقرة 8 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر.

(2) انظر الدكتور همام محمد محمود زهران " قانون العمل – عقد العمل الفردي " دار الجامعة الجديدة - طبعة 2003 ص 101 . وانظر كذلك – ذيب عبد السلام – قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية ص 52 .

(3) المادة 20 من القانون رقم 90 / 11 المتعلق بعلاقات العمل : " يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض ومن غير إشعار مسبق "

(4) القرار رقم 211422 المؤرخ في 11 أفريل 2001 الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا – المجلة القضائية العدد 2 لسنة 2002 ص 295 . جاء فيه ما يلي : تطبيقا للمادة 20 من القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل يمكن فسخ علاقة العمل خلال فترة التجربة في أي وقت من أحد الطرفين دون تعويض أو إشعار ، ومن ثم فإن المحكمة الابتدائية أخطأت عندما ألزمت صاحب العمل بإدماج العامل خلال فترة التجربة إلى منصبه مع دفع التعويضات "

ب : مدة الفترة التجريبية

تدخل المشرع الجزائري خلال فترة النظام اللائحي بتحديد المدة التجريبية وهي تختلف من فئة مهنية لأخرى[1] ، أما القانون الساري المفعول أي القانون رقم 11/90 الذي ألغى كل القوانين السابقة السالفة الذكر ، وضع حدا أقصى لمدة التجربة لعمال التأهيل والإطارات فهي لا يتجاوز 6 أشهر , كما وضع حدا أقصى للإطارات العليا 12 شهرا تاركا مسألة تحديد فترة مدة التجربة لكل فئة من فئات العمال للاتفاقيات الجماعية[2].

ما تجدر الإشارة إليه أنه في ظل قانون العمل الساري المفعول لم يعد إخضاع العامل الجديد لفترة التجربة أمرا إلزاميا ، ففترة التجربة إذن ليست من القواعد الآمرة المتعلقة بالنظام العام ، ومن ثم يجوز لصاحب العمل الاستغناء عنها [3]، على خلاف ذلك اعتبرت القوانين السابقة أن فترة التجربة من النظام العام[4]. يبدو أنه مادام المشرع الجزائري في ظل القانون المعمول به ، منح لأطراف التفاوض الجماعي الحرية في تحديد أو عدم تحديد فترة التجربة ، فمن الأجدر أن تحدد هذه الفترة لأنها تحقق مصلحة الطرفين المتبادلة كما سبق ذكره ، لذلك نجد من الناحية العملية إجماع الاتفاقيات الجماعية على تحديد هذه الفترة . حددت الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات

---

(1) حددت المادة 5 من المرسوم رقم 82 /302 المتعلق بكيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية فترات التجربة لمختلف الأصناف المهنية على النحو التالي: ـ شهرا بالنسبة لمستخدمي التنفيذ ـ شهران بالنسبة للمستخدمين الماهرين أو المؤهلينـ 6 أشهر بالنسبة لمستخدمي التأطير أو الإطارات ـ 9 أشهر بالنسبة للمستخدمين الذين يشغلون مناصب عليا

(2) المادة 18 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر : " يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى 6 أشهر ، كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى 12 شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي . تحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو مجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي .

(3) المادة 18 فقرة 1 من القانون رقم 90 – 11 : " يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية ....."

(4) المادة 57 من القانون رقم 78 / 12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل : " يخضع المترشح المعين حديثا للملاحظة لمدة تجريبية ....." .

المستخدمة مدة تجريبية ، وهي باختلاف الفئات المهنية داخل الهيئة المستخدمة الواحة كما أنها تختلف من مؤسسة لأخرى[1]. ميزت بعض الاتفاقيات الجماعية بين مدة التجربة في العقود المحددة ، وفي

العقود غير المحددة المدة[2] ، ومن ثم نتساءل هل فترة التجربة في العقود المحددة المدة واجبة وضرورية ؟ . لم يتعرض المشرع الجزائري ، عبر النصوص التشريعية المتعاقبة إلى تحديد فترة التجربة في العقود المحددة المدة ، على خلاف ذلك نجد أن المشرع المغربي حدد فترة تجريبية للعقود غير المحددة المدة ، وكذا للعقود المحددة المدة[3].

---

(1) حددت المادة 59 من الاتفاقية الجماعية للعمل لمؤسسة SONALGAZ مدة التجربة بثلاثة 3 أشهر لعمال التنفيذ و6 أشهر بالنسبة للعمال المهرة وكذا للإطارات . حددتها المادة 42 من الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر شهرين 2 لعمال التنفيذ، 3 أشهر لأعوان التحكم ، 6 أشهر للموظفين السامين . ونفس المدة حددتها المادة 16 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTEC . وحددتها المادة 20 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير السكر بمستغانم SORASUCRE بثلاثة أشهر لكل من عمال التنفيذ والعمال المهرة أو التحكم ، و6 أشهر بالنسبة للإطارات والإطارات السامية .

(2) بالنسبة للاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري حددت المادة 18 فترة التجربة في العقود غير المحددة المدة شهرين لعمال التنفيذ ، و4 أشهر لعمال التحكم ، 6 أشهر للإطارات أما بالنسبة للعقود المحددة المدة إذا كانت المدة المحددة تقل أو تساوي 6 أشهر فإن مدة التجربة حددت بشهر بالنسبة للإطارات و15 يوما لعمال التحكم و 8 أيام بالنسبة لعمال التنفيذ . أما إذا كانت مدة العقد تفوق 6 أشهر وتقل عن 12 شهرا فإن فترة التجربة بالنسبة للإطارات تساوي شهرين ، شهر واحد بالنسبة لعمال التحكم ، و15 يوما بالنسبة لعمال التنفيذ ، أما إذا زادت مدة العقد عن 12 شهرا فإن فترة التجربة تساوي 3 أشهر للإطارات و شهرين لعمال التنفيذ.

أما بالنسبة للاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك ، فقد حددت مدة التجربة في العقود المحددة المدة 12/1 من المدة المحددة في العقد على ألا تتجاوز فترة التجربة شهرين بالنسبة لعمال التحكم والإطارات و30 يوما بالنسبة لعمال التنفيذ أما بالنسبة للعقود غير المحددة المدة فإن مدة التجربة المدة باثني ، للإطارات العليا و6 أشهر للإطارات ، 4 أشهر لعمال التحكم وشهرين لعمال التنفيذ .

(3) المادة 14 من مدونة الشغل المغربية : " تحدد فترة الاختبار للعقود غير المحددة المدة كما يلي : - 3 أشهر للأطر وأشباهه – شهر ونصف بالنسبة للمستخدمين

– 15 يوما بالنسبة للعمال . لا يمكن أن تتجاوز فترة الاختبار في العقود المحددة يوما واحدا عن كل أسبوع شغل على ألا تتعدى أسبوعين بالنسبة للعقود المبرمة لمدة تقل عن ستة أشهر. - شهرا واحدا بالنسبة للعقود المبرمة لمدة تفوق 6 أشهر.

في اعتقادنا أن العقود المحددة المدة لا تستوجب فترة التجربة ، كون أن الغاية من هذه الفترة، التأكد من القدرات المهنية للعامل الجديد، قصد تثبيته في منصب العمل بعد نجاح التجربة، فالغاية النهائية من فترة التجربة، هي تثبيت العامل بعد نجاحها، وهو ما ذهب إليه المشرع الجزائري في ظل القوانين السابقة الملغاة[1].

ترى بعض الهيئات المستخدمة أن فترة التجربة ضرورية، حتى في العقود المحددة المدة بحيث لو فرضنا أن المدة المحددة في العقد هي سنة واحدة ولم تحدد فترة تجريبية لهذا العقد ، فإن صاحب العمل لا يستطيع أن ينهي علاقته مع العامل، الذي لا يثبت كفاءته إلا بعد انتهاء المدة المحددة في العقد لكن الحقيقة ليست كذلك ، بحيث يمكن للهيئة المستخدمة أن تضمن عقد العمل المحدد المدة بندا يقضي بإمكانية فسخه من قبل أحد الطرفين و في أي وقت ، إما بهملة وتعويض أو بدونهما[2] ، وهو ما نص عليه المشرع التونسي[3].

تجسيدا لهذا الاتجاه، لاحظنا من الناحية العملية أن عددا كبيرا من الهيئات المستخدمة لجأت إلى وضع بندا في عقد العمل المحدد المدة، يقضي بإنهاء العقد قبل انتهاء المدة المحددة بناء على اتفاق الطرفين[4]، يبدو أن هذا البند يجعل العلاقة أكثر

---

(1) المادة 7 من المرسوم رقم 82 / 302 السالف الذكر على أنه : " يجب على الهيئة المستخدمة إذا كانت فترة التجربة مرضية أن تثبت العامل في منصبه ......"

وهو أيضا ما تضمنته المادة 19 من القانون رقم 90 / 11 : " ..... تؤخذ مدة فترة التجربة بعين الاعتبار في حساب الأقدمية لدى الهيئة المستخدمة ، عندما يثبت في منصبه بعد انتهاء فترة التجربة "

(2) الأستاذ ناصري حفناوي - تكوين وانتهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري -طبعة 1992 صفحة 89 و90.

(3) انظر المادة 14 فقرة 2 من قانون العمل التونسي :

« Le contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée prend fin : 1 – par l'accord des parties ».

(4) المثال الأول : بتاريخ 09 مارس 1999 تم إبرام عقد عمل لمدة محددة بين ديوان الترقية والتسيير العقاري بمستغانم من جهة وبين السيدة (م . ع) من جهة أخرى وتم الاتفاق على ما يلي:

المادة الأولى : يتم إبرام هذا العقد لمدة ستة أشهر .

المادة الرابعة : يمكن فسخ هذا العقد في أي وقت من الأوقات من الطرفين بدون اللجوء إلى منحة الطرد أو المطالبة بأي منحة أخرى تتعلق بهذا الفسخ.

- المثال الثاني : بتاريخ 01 أفريل 1999 تم إبرام عقد عمل محدد المدة بين مؤسسة ميناء مستغانم من جهة وبين السيد (م . م) من جهة أخرى وتم الإتفاق على ما يلي :

المادة الأولى : طبقا للقانون رقم 90-11 الصادر بتاريخ 21 أفريل 1990 المتضمن علاقات العمل المعدل والمتمم وخاصة المادة 12 منه ، وبناء على زيادة النشاط المسجل داخل المؤسسة .يوظف السيد (م . م) في منصب عون إداري بمديرية الشؤون العامة لمدة 3 أشهر ابتداء من 01 أفريل 1999 إلى 30 جوان 1999.

المادة السابعة : يمكن للطرفين قطع علاقة العمل بدون إشعار مسبق أو أي تعويض .

مرونة ، وحرية لتتماشى وفلسفة قانون العمل الساري المفعول ، فلو فرضنا أن الطرفين قيدا إرادتهما بفترة التجربة فبعد نجاحها لا يجوز لصاحب العمل ولا العامل أن ينهي العلاقة إلا بعد انتهاء المدة المحددة ، أو وفقا للحالات المنصوص عليها قانونا.

إذا كانت الأحكام التشريعية السابقة الملغاة بالقانون رقم 90 – 11 منحت للهيئة المستخدمة حق تجديد فترة التجربة مرة واحدة ، أو تشغيل العامل وتعيينه في منصب عمل مصنف في مستوى أقل يعادل مؤهلاته وكفاءته الحقيقية ، أو إنهاء مهامه، متى كانت نتائج الفترة الأولى غير مرضية[1] فإن قانون العمل الساري المفعول لم يتطرق للموضوع ، تاركا هذه المسألة للتفاوض الجماعي والاتفاقيات الجماعية. بالنسبة للاتفاقية الجماعية التي تعد إطار عام لقطاع النشاط الاقتصادي ، منحت لصاحب العمل الحق في تجديد فترة التجربة مرة واحدة ، شريطة ألا تتعدى الفترة التجريبية الثانية نصف مدة الفترة الأولى[2]، بينما ذهبت أغلبية الاتفاقيات لمختلف الهيئات المستخدمة إلى جواز تجديد فترة التجربة مرة واحدة ، إذا كانت نتائج الفترة الأولى غير مرضية [3].

لم تكتف بعض الاتفاقيات الجماعية بجواز تجديد المدة فحسب بل تعرضت إلى الأسباب التي تؤدي إلى تجديدها[4] ، غير أن البعض الآخر منها تضمن نصا صريحا

---

(1) المادة 8 من المرسوم 82 / 302 الملغى بالقانون رقم 90 / 11 بقولها " إذا لم تكن النتائج التي تحصل عيها العامل طوال فترة التجربة مرضية ، يمكن للهيئة المستخدمة أن تقرر إما تمديد التجربة لفترة جديدة وأخيرة تساوي مدتها مدة الفترة السابقة وإما تشغيل العامل وتعيينه في منصب عمل مصنف في مستوى أقل يعادل مؤهلاته وكفاءته الحقيقية وإما إنهاء مهامه ".

(2) انظر المادة 22 من الاتفاقية الجماعية لقطاع النشاط الاقتصادي السالفة الذكر .

(3) انظر المادة 53 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي . وانظر كذلك المادة 21 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRO-SER .انظر المادة 32 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية (Société des Abttoirs de l’Ouest S.A.O.(– انظر كذلك المادة 20 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير السكر بمستغانم SORASUCRE . المادة 61 فقر2 من الاتفاقية الجماعية للعمل لمؤسسة SONALGAZ.

(4) المادة 22 من الاتفاقية الجماعية للعمل لمؤسسة تربية الدواجن بمعسكر : " تجدد مدة التجربة في الحالات التالية : عندما تكون غير كافية لتوضيح كفاءات وقدرات العامل . - عندما تكون غير مرضية - في حالة الطوارئ غير المنتظرة .

بإنهاء العلاقة، متى كانت نتائج التجربة غير مرضية شريطة أن يبلغ العامل بإنهاء العلاقة خلال مدة محددة في الاتفاقية [1]، فإذا انقضت المدة ولم يبلغ العامل بإنهاء العلاقة لعدم كفاءته ، يثبت العامل في منصب عمله، إذا كان عقد العمل مبرما لمدة غير محددة أو تثبت المدة المحددة في العقد إذا كان العقد محددا للمدة[2].

هل صاحب العمل ملزم بإثبات فشل العامل أثناء الفترة التجريبية ؟ مادام أن المشرع الجزائري، منح للطرفين الحق في إنهاء علاقة العمل خلال فترة التجربة دون إشعار ولا تعويض، فإن صاحب العمل لا يكون ملزما بإثبات فشل العامل خلال فترة التجربة، وهو ما ذهبت إليه الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا في إحدى قراراتها[3].

لم تتعرض أغلبية الاتفاقيات الجماعية للعمل لهذه المسألة ما عدا البعض القليل منها والتي قضت بوقف فترة التجربة إلى غاية انتهاء العطلة المرضية[4] . يبدو أن هذا الإجراء الذي كرسته هذه الاتفاقيات الجماعية إجراء قانوني ، حيث أن العامل خلال فترة التجربة، يتمتع بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الدائمون ، ومن بين هذه الحقوق الحق في التأمين على المرض[5]، كما أن العطلة المرضية هي حالة من حالات وقف علاقة العمل وليس من حالات انتهائها[6].

---

(1) انظر المادة 20 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري . وكذلك المادة 47 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH .

(2) انظر المادة 21 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري .

(3) القرار رقم 132163 المؤرخ في 18 فبراير 1997 الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا – المجلة القضائية العدد رقم 1 لسنة 1997 .

(4) المادة 23 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير السكر بمستغانم SORASUCRE .

(5) انظر المادة 5 فقرة 4 و المادة 19 و من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر .

(6) المادة 64 من القانون رقم 90 – 11 : " تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية : * عطلة مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي ".

في اعتقانا أن الأحكام الواردة في بعض الاتفاقيات الجماعية ، القاضية بإنهاء علاقة العمل بين العامل والهيئة المستخدمة بمجرد أن تنتهي الفترة التجريبية بنتائج غير مرضية تبدو قاصية، حيث هناك من العمال لو أتيحت لهم الفرصة للمرة الثانية، لأبدو قدرات وكفاءات عالية، وهذا ما صرح به بعض المستخدمين، الذين تضمنت اتفاقياتهم نصا تقضي بتجديد المدة ، كما أن التجديد يكون ضروريا في حالة توقف مدة التجربة لأسباب تعود للظروف الطارئة والقوة القاهرة ، وفي نفس الوقت ، قد يظهر من بداية فترة التجربة أن العامل لا كفاءة ، ولا قدرة له لشغل المنصب المرشح له، وفي هذه الحالة يحق للهيئة المستخدمة، ألا تجدد له فترة التجربة، أو أن تفسخ العلاقة خلال فترة التجربة دون إشعار ولا تعويض طبقا للقانون[1]، ونفس النص القانوني نسخته الاتفاقيات الجماعية لمختلف المؤسسات[2].

منح المشرع الجزائري للعامل خلال المدة التجريبية نفس الحقوق ، التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة ، ويخضع لنفس الواجبات ، وتؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الأقدمية لدى الهيئة المستخدمة عندما يثبت في منصبه إثر انتهاء الفترة التجريبية[3]، نسخت أغلبية الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة الأحكام القانونية المتعلقة بحقوق وواجبات العامل خلال فترة التجربة[4].

---

(1) المادة 20 من القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل : "يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض ومن غير إشعار مسبق ".

(2) انظر المادة 42 – 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر . وكذلك المادة 59 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ . المادة 19 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري . المادة 44 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH .

(3) انظر المادة 19 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر .

(4) أحكام الاتفاقيات الجماعية المنسوخة من المادة 19 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر : - انظر المادة 48 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH .وكذلك المادة 60 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ . انظر المادة 42 – 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر . المادة 17 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري .

2- التثبيت

تنتهي الفترة التجريبية أما بنتائج سلبية ، وذلك بإخفاق العامل في إبراز مؤهلاته وقدراته للمنصب الذي رشح إليه ، وفي هذه الحالة وحسب ما ذهبت إليه الاتفاقيات الجماعية للعمل إما أن تمدد له فترة تجريبية ثانية مساوية للفترة الأولى ، وإما أن تنتهي علاقته بالهيئة المستخدمة ، أما إذا كانت نتائج المدة التجريبية ناجحة ففي هذه الحالة تثبت مدة العقد إذا كانت علاقة العمل محددة المدة ، أو يثبت العامل قانونا في المنصب الذي رشح له ، إذا كان العقد غير محدد المدة [1].

لم تتعرض أحكام القانون رقم 90 _ 11 المتعلق بعلاقات العمل إلى إجراءات تثبيت العامل بعد نجاح المدة التجريبية ، تاركة ذلك لإرادة أطراف التفاوض الجماعي وللاتفاقيات الجماعية ، على خلاف ذلك تضمنت النصوص التشريعية والتنظيمية الملغاة بعض إجراءات التثبيت ، فحسب هذه الأحكام يثبت العامل في منصب عمله إذا بدت مدة التجربة مرضية ، ويتم إقرار هذا التثبيت بإعداد وثيقة تنظيمية ، أو عقد عمل يشار فيه بوجه خاص إلى المنصب الأصلي ، الذي عين فيه العامل ورتبته ، وعند الاقتضاء إلى أجر المنصب[2].

---

(1) انظر المادة 19 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر .

(2) المادة 58 من القانون رقم 78 – 12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل : " يثبت العامل في منصب عمله إذا بدت مدة التجربة مرضية ، ويتم إقرار هذا التثبيت بإعداد وثيقة تنظيمية أو عقد ... يشار فيه بوجه خاص إلى المنصب الأصلي الذي يعين فيه العامل ، ورتبته ، وعند الاقتضاء إلى أجر المنصب ". وهو أيضا ما تضمنته المادة 7 من المرسوم رقم 82 – 302 التي نصت على أنه : " يجب على الهيئة المستخدمة إذا كانت فترة التجربة مرضية ، أن تثبت العامل في منصبه بعقد مكتوب " . كما تعرضت المادة 9 من نفس المرسوم إلى مضمون قرار التثبيت حيث نصت على أنه : يجب أن ينص عقد التثبيت على منصب العمل الذي ثبت فيه العمل ورتبة المنصب المشغول وفئة تصنيفه أجر المنصب ومكان العمل .

تعرضت أغلبية الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة إلى إجراءات تثبيت العامل ، الذي انتهت مدة تجربته بنتائج إيجابية ، وتقريبا هي نفس الإجراءات المكرسة في النصوص التشريعية والتنظيمية الملغاة .كما أجمعت على أن يثبت العامل في منصب عمله بعد نجاح مدة التجربة ، وذلك بتبليغه لقرار مكتوب ، يتضمن ورتبة المنصب المشغول ، وفئة تصنيفه وأجر المنصب ، ومكان العمل على أن يتم تبليغ المعني بالأمر قرار التثبيت مباشرة بعد انتهاء المدة التجريبية وبانقضاء هذا الأجل ، يعد العامل مثبتا بصفة آلية ، وأن تحسب مدة التجربة في أقدمية العامل[1].

بعد أن تعرضنا في المطلب الأول إلى الأحكام المتعلقة بشروط قبول الترشح لمنصب العمل ، وشروط الالتحاق به ، ننتقل إلى المطلب الثاني لبيان شروط المحافظة على منصب العمل بعد قبول ترشح المعني بالأمر .

(1) انظر المادة 19 فقرا و 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTEC . والمادة 61 فقرا و الأخيرة من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ . المادة 49 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH . انظر كذلك المادة 42-4 و 42 – 5 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر. المادة 22 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير السكر بمستغانم SORASUCRE .

المطلب الثاني
شروط المحافظة على منصب العمل

إن الحفاظ على منصب العمل أصبح الشغل الشاغل للعمال ، خاصة في الآونة الأخيرة التي لجأت فيها المؤسسات المستخدمة إلى التسريح الجماعي للعمال لأساب اقتصادية ولعل أهم أسباب عدم المحافظة على مناصب الشغل ، يرجع إلى نقص الكفاءة المهنية لدى عدد كبير من العمال ، سبب تخلي أغلبية الهيئات المستخدمة عن التزامها بالتكوين كون التكوين في نظرها يحمل المؤسسة أتعابا مالية كبيرة . كما يمكن أن يحافظ على منصب عمله متى تفادى حالة من حالات انتهاء علاقات العمل ، لذا سنقسم هذا المطلب إلى فرعين نتناول في الفرع الأول التكوين المهني آلية من آليات الحفاظ على منصب العمل ، ونخصص الفرع الثاني شرط عدم تعرض علاقة العمل لسبب من أسباب انتهائها.

الفرع الأول : التكوين المهني آلية من آليات المحافظة على منصب العمل

يعد التكوين المهني من الحقوق التي أقرها المشرع الجزائري للعمال الأجراء[1] ، ألزم المشرع الجزائري كل هيئة مستخدمة عامة كانت أو خاصة أن تباشر أعمالا تتعلق بالتكوين وتحسين مستوى العمال ، وذلك من خلال إعداد برنامج أو مخطط تعرضه على لجنة المشاركة لإبداء رأيها فيه ، كما يجب عليها أن تنظم أعمالا تتعلق بالتمهين لتمكين الشباب من اكتساب معارف نظرية ، وتطبيقية ضرورية لممارسة المهنة [2].

(1) المادة 6 فقرة 4 من القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل : " يحق للعمال أيضا في إطار علاقة العمل ما يأتي :
* التكوين المهني والترقية في العمل ".
(2) انظر المادة 57 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر .

كما ألزم المشرع الهيئة المستخدمة بتعليم وإعلام ، و تكوين العمال في مجال الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية ، كما يجب أن تندرج قواعد الوقاية الصحية والأمن المتعلقة بالأخطار المهنية ضمن برامج التعليم والتكوين المهني [1]. تحقيقا لهذه الأغراض ألزم المشرع جميع الهيئات المستخدمة ماعدا المؤسسات والإدارات العمومية بتخصيص نسبة تساوي 0،5% على الأقل من كتلة الأجور السنوية لفائدة نشاطات التكوين المهني المتواصل لمستخدميها[2]، غير أن بعض الاتفاقيات الجماعية خصصت نسبة أعلا من النسبة المنصوص عليها قانونا [3]، وهذا ما يدل على أن الاستثمار في العنصر البشري أصبح أمرا ضروريا ، لما له من نتائج إيجابية على كل من العمال من جهة والمؤسسة من جهة أخرى .

❑ أولاً : أهـــداف التكوين المهني وأنواعه

نتطرق من خلال هذا العنصر لتحديد أهداف التكوين المهني ، سواء في مجال التنمية البشرية أو في مجال الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل ثم نحدد أهم أنواعه حسب ما ذهبت إليه الاتفاقيات الجماعية للعمل .

1 : أهداف التكوين المهني

استقراء لأحكام الاتفاقيات الجماعية للعمل ، يهدف التكوين المهني إلى تحسين مستوى العمال لتمكينهم من اكتساب المعارف والتحكم اللازم ، مع تحديث تقنيات التكنولوجيا الضرورية لتطوير المؤسسة كما يساعدهم على استرجاع

---

(1) انظر المادتين 19 و 20 من القانون رقم 88 – 07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل جريدة رسمية عدد 4 لسنة 1988 .

(2) انظر المادة 55 من القانون رقم 97 – 02 المؤرخ في 31 ديسمبر 1997 المتضمن قانون المالية لسنة 1998 جريدة رسمية عدد 89 لسنة 1997 .

(3) المادة 61 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRO-SER : " ما عدا حالات الصعوبات المالية البليغة ، يتعين على المؤسسة أن تخصص للتكوين سنويا مبلغا يعادل 1،5% على الأقل من الكتلة السنوية للأجور " ، نفس النسبة أقرتها المادة 116 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري .

معلوماتهم الأساسية ، وتنميتها أما بالنسبة للمؤسسة ، يعتبر التكوين من أهم استثماراتها ذات الأولوية ، إذ يشكل الوسيلة المفضلة لتلبية احتياجاتها من المستخدمين المؤهلين لتساهم في بقاء المؤسسة في عالم المنافسة ، وذلك بتحسين الإنتاجية والزيادة في الإنتاج[1].

أما تكوين العمال في مجال الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية فإنه يهدف إلى تنبيه العمال إلى الأخطار المهنية التي يمكن أن يتعرضوا لها وإلى تدابير الوقاية والاحتياطات الواجب اتخاذها لضمان أمنهم وأمن الأشخاص العاملين معهم[2]. أجمعت أغلبية الاتفاقية الجماعية للعمل ، على أن تضع الهيئة المستخدمة الوسائل البشرية والمادية والمالية ، لتنظيم أعمال التكوين الضرورية حسب احتياجاتها ، ولضمان تكوين دائم ومستمر يأخذ بعين الاعتبار التطور التقني والتكنولوجي وشروط العمل ، من أجل التنمية الاجتماعية والمهنية لعمالها[3]، على أن تعرض مشاريع خطة التكوين على لجنة المشاركة وفقا للتشريع المعمول به[4]. إذا كان المشرع الجزائري ، قد ألزم المستخدم بعرض برنامج التكوين على لجنة المشاركة ، فإن بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل ، منحت حق إبداء الرأي في البرنامج التكويني للجنة المؤهلة في هذا المجال [5]، فمن هي اللجنة المؤهلة لإبداء رأيها في البرنامج السنوي للتكوين علما أن هذه المؤسسات التي منحت هذه الصلاحية للجنة المؤهلة لا توجد بها

---

(1) المادة 93 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ والمادة 49 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر .

(2) انظر المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 02 – 427 المؤرخ في 7 ديسمبر 2002 المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية – جريدة رسمية عدد 82 ص 18 .

(3) انظر المادة 217 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH والمادة 92 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ والمادة 51 فقرة 1 و2 و 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر .

(4) المادة 94 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ والمادة 52 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر . انظر كذلك المادة 61 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRO-SER

(5) انظر المادة 218 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH

لجنة مشاركة ؟ قد يكون الأمر سهلا في تحديد اللجنة ، إذا تعلق موضوع التكوين بالوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل ، فهي اللجنة المتساوية الأعضاء للصحة والأمن **La commission d'hygiène et de sécurité**[1]، ولكن من هي اللجنة المؤهلة في غياب لجنة المشاركة ، إذا تعلق الأمر بالتكوين في غير مجال الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل ؟.

2 - أنوع التكوين المهني داخل الهيئة المستخدمة

حسب ما ذهبت إليه العديد من الاتفاقيات الجماعية ، تحدد عمليات التكوين المنظمة من طرف الهيئة المستخدمة على النحو التالي :

أ - تكوين مهني متخصص **La formation professionnelle spécialisée**

يهدف هذا النوع من التكوين إلى إكساب العامل ، أو المتربص مؤهلات مهنية لشغل منصب عمل معين داخل المؤسسة [2]. لقد عمدت مؤسسة سوناطراك على النوع من التكوين ، بالتعاون مع الجامعات لتسليم شهادات الدراسات ما بعد التدرج المتخصصة لفائدة عمالها ، كشهادة شهادة الدراسات ما بعد التدرج المتخصصة في القانون الاجتماعي ، مثلا وغيره من التخصصات ، لقد أشرف على عملية التكوين أساتذة جامعيون متخصصون ومن ذوي الرتب العالية ، وعادة ما يوجه هذا النوع من التكوين لفئة الإطارات .

ب - تحسين المستوى المهني **Le perfectionnement professionnel**

يهدف هذا النوع من التكوين إلى التكييف الدائم للعامل مع منصب عمله وذلك بتعلم اللغات

(1) اللجنة التي يجب أن تبدي رأيها في البرنامج التكويني الخاص بالوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية هي لجنة الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل التي حدد تشكيلتها و صلاحياتها المرسوم التنفيذي رقم 05 / 09 المؤرخ في 8 جانفي 2005 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء في مجال الوقاية والأمن جريد رسمية عدد 4 .

(2) انظر المادة 50 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر . و المادة 95 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ . و انظر كذلك المادة 218 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH .

(العربية ، الفرنسية الانجليزية ...) لتحسين كفاءته والسماح له بمواكبة التقدم في مجالات النشاط المختلفة والخاصة بالتقنية والتكنولوجيا و التسيير[1]. من الناحية العملية ، ونتيجة احتكاكنا بمؤسسة **SONATRACH** التي يربطنا بها عقد تكوين لاحظنا أن هذه المؤسسة أبرمت عقود تكوين مع أساتذة جامعيين في مختلف اللغات خاصة الفرنسية والانجليزية ، لتكوين مستخدميها ، ولاحظنا كذلك أن هذا النوع من التكوين موجه خاصة إلى فئة عمال التحكم ، وهم الذين يتراوح مستواهم الدراسي بين الثانوي ، والجامعي دون أن ينهوا دراستهم الجامعية ، كما يوجه أيضا إلى فئة الإطارات وهم الحاملون للشهادات الجامعية.

ج - الأبجدية الوظيفية **L'alphabétisation fonctionnelle** يهدف هذا النوع من التكوين إلى إكساب العامل القدرة على القراءة والكتابة، وإجراء عمليات حسابية ابتدائية، وكذا المفردات والمعارف الأساسية، المرتبطة بمنصب عمله ومحيطه المهني[2]، من الناحية العملية يوجه هذا النوع من التكوين لفائدة عمال التنفيذ الذين لا يتمتعون بأدنى مستوى دراسي .

د - التكييف المهني للعمال الجدد ، وذلك بمساعدتهم على عمليات التعليم والإعلام من أجل تحضيرهم لشغل منصب عمل في أحسن الظروف[3].

هـ - التمهين **L'apprentissage** وهي عملية موجهة للشباب ، لتمكينهم من اكتساب معارف نظرية ، وتطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ما [4]. يعد هذا النوع من

(1) انظر المادة 50 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر . و المادة 95 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ . و انظر كذلك المادة 218 فقرة 4 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH .

(2) انظر المادة 95 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ . و انظر كذلك المادة 218 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH .

(3) انظر المادة 50 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر . و المادة 95 فقرة 4 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ . و انظر كذلك المادة 218 فقرة 6 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH .

(4) انظر المادة 50 فقرة 4 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر . و المادة 95 فقرة 6 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ . و انظر كذلك المادة 218 فقرة26 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH .

التكوين التزام يقع على عاتق كل هيئة مستخدمة ، يقصد بالهيئة المستخدمة الملزمة بالتمهين ، كل شخص طبيعي أو معنوي يمارس نشاطا حرفيا ، وكل وحدة أو مؤسسة إنتاج ، أو تسويق أو تقديم خدمات مهما ، كان حجمها وطبيعتها القانونية[1].

كما يتعين على الهيئات المستخدمة التي تشغل 6 عمال إلى 20 عاملا ، أن تستقبل متمهنين على الأقل والتي تشغل من 20 إلى 40 عاملا أن تستقبل 4 متمهنين ، ومن 41 عاملا إلى 100 عامل 5 متمهنين على الأقل ، والتي يتجاوز عدد عمالها 100 عامل ويقل عن 1000 عامل أن تستقبل عن كل 20 عامل متمهنا واحد ، كما تلتزم المؤسسات التي يتجاوز عدد عمالها 1000 عامل أن تستقبل نسبة 3% من مجموع عدد العمال[2].

❒ ثانياً : حقوق وواجبات العمال أثناء التكوين المهني

يتمتع العمال أثناء عملية التكوين المهني بحقوق ، ويلتزمون بالتزامات أقرتها النصوص التشريعية والتنظيمية ، وأحكام الاتفاقيات الجماعية للعمل.

1 : واجبات العامل أثناء التكوين

حصرت بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل حق التكوين على العمال الدائمين ومن ثم ليس للعمال المؤقتين ، الذين يربطهم بالمؤسسة عقد عمل محدد المدة التمتع بهذا الحق[3] . في اعتقادنا ، أن إقصاء العمال غير الدائمين من الحق في التكوين ، يعد إجراء غير قانوني ، مادام أن المشرع نفسه لم يحصر هذا الحق على العمال الدائمين وحدهم فقط . لقد حرمت هذه الاتفاقيات الجماعية العمال من حق قانوني وبالرجوع

---

(1) انظر المادة 7 من القانون رقم 81 – 07 المؤرخ في 27 جوان 1981 المتعلق بالتمهين جريدة رسمية عدد 26 لسنة 1981 المعدلة بالمادة 3 من القانون رقم 90 – 34 المؤرخ في 25 ديسمبر 1990 جريدة رسمية عدد 56 لسنة 1990.

(2) انظر المادة 9 من القانون رقم 81 – 07 المعدلة بالمادة 3 من القانون رقم 90 – 34 السالف الذكر.

(3) Art 234 de la convention collective de SONATRACH m « Les travailleurs recrutés dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel ou à durée déterminée ne peuvent prétendre à une formation , à un recyclage , ou à un apprentissage ».

إلى التشريعات المقارنة في هذا المجال أقر المشرع الفرنسي فضلا عن التكوين العام إلى تخصيص تكوين مدعم **Une formation renforcée** لفائدة العمال ، الذين تربطهم بهيئتهم المستخدم عقود عمل محدد المدة ، أو عقود عمل مؤقتة **Contrat de travail temporaire** و الذين عينوا في مناصب عمل يمكن أن تحدث أخطارا على صحتهم وسلامتهم[1]، لذا نرى أنه كان على الاتفاقيات الجماعية للعمل ، أن تحدد طبيعة التكوين الخاص بالعمال الدائمين ، وكذا التكوين الخاص بالعمال غير الدائمين ، على غرار ما ذهب إليه المشرع الفرنسي .

إذا كان المشرع الجزائري قد اعتبر التكوين حقا من الحقوق الأساسية العمال فإنه بالمقابل ألزم كل عامل متابعة الدروس ، أو الدورات أو أعمال التكوين أو تحسين المستوى، التي ينظمها المستخدم بغية تجديد المعرف العامة والمهنية والتكنولوجية وتعميقها وتطويرها[2]، وهو أيضا ما ذهبت إليه الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة ، واعتبرت رفض ، أو عدم حضور العامل إلى دورات التكوين دون عذر مقبول، خطأ مهنيا يعاقب عليه حسب العقوبات المقررة في النظام الداخلي[3].

ذهبت أغلبية الأنظمة الداخلية لمختلف الهيئات المستخدمة إلى اعتبار رفض العامل أو عدم حضوره إلى الحصص التكوينية ، خطأ من الدرجة الثانية[4] أما مؤسسة **SONATRACH** فقد وقعت في تناقض في تكييفها للخطأ المترتب على رفض العامل

(1)Voir l'Art .R . 231 – 3 – 1 du code de travail français.

(2) انظر المادة 57 من القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل .

(3) المادة 96 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ : " يلتزم العامل بمتابعة عمليات التكوين المبرمجة ماعدا حالة القوة القاهرة المبررة ، وفي غياب العذر يتعرض للعقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي " . ونفس النص ورد في المادة 61 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير السكر بمستغانم SORASUCRE .

(4) انظر المادة 141 فقرة 3 من النظام الداخلي للشركة الجزائرية للكلور SOACHLORE – المادة 109 فقرة 4 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر .

الحضور إلى الحصص التكوينية فبينما اعتبرت الاتفاقيـة الجماعية للعمل رفضه للدروس التكوينيـة بدون عذر مقبول خطأ

مهنيا جسيما[1]، علما أن الأخطاء الجسيمة التي تستوجب التسريح حددها المشرع [2]، وردت على سبيل الحصر ، لا على سبيل المثال وهو ما ذهبت إليه المحكمة العليا في إحدى قراراتها[3] ، حيث اعتبر النظام الداخلي لإحدى المؤسسات رفض العامل الحضور بدون عذر مقبول إلى الدروس التكوينية خطأ من الدرجة الثانية [4].

أمام هذا التناقض في الأحكام ، بين كل من الاتفاقية الجماعية ، والنظام الداخلي تطبق أحكام النظام الداخلي ، وليس أحكام الاتفاقية الجماعية ، لأن الأخطاء التأديبية والعقوبات المقررة لها ، هي من محاور النظام الداخلي وليس الاتفاقية الجماعية من جهة ، كما أن الأحكام الواردة فيه تعد أكثر نفعا من أحكام الاتفاقية الجماعية .

2 : حقوق العامل أثناء التكوين

منح المشرع الجزائري للعامل المسجل لمزاولة دروس التكوين ، أو تحسين المستوى الحق في الاستفادة من تكييف وقت عمله ، أو من عطلة خاصة مع الاحتفاظ بمنصب عمله شريطة موافقة المستخدم على ذلك[5]، وهو أيضا ما كرسته الاتفاقيات الجماعية للعمل[1]. منحت بعض الاتفاقيات الجماعية

---

(1)*Art 222 de la convention collective de SONATRACH* : « *Tous les travailleurs concernés sont astreints à suivre les cours , cycles ou actions de formation ou de perfectionnement organisés à leur intention . Tout refus est assimilé à une faute lourde ou grave* ».

(2) انظر حالات الأخطاء الجسيمة الواردة في المادة 73 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر.

(3) القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا - تحت رقم 135452 المؤرخ في 04 جوان 1994 - المجلة الجزائرية للعمل العدد 22 | 98 صفحة 93،94.

(4) انظر الجدول الملحق بالنظام الداخلي لمؤسسة SONATRACH اعتبر رفض المشاركة في الحصص التكوينية خطأ من الدرجة الثانية تستوجب عقوبة التوقف عن العمل من يوم واحد إلى 3 أيام .

(5) انظر المادة 60 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر : " يجوز للعامل المسجل لمزاولة دروس التكوين أو تحسين المستوى المهني ، الاستفادة من تكييف وقت عمله أو من عطلة خاصة ، مع الاحتفاظ بمنصب عمله ، بشرط موافقة المستخدم ".

للعمل للعامل المدعو لمتابعة تكوين مختص في الجزائر بمبادرة من المؤسسة أجرا يشمل الأجر الأساسي الموافق لرتبة آخر منصب شغله ، يضاف إليه تعويض الأقدمية الخدمات الاجتماعية ومنحة التوثيق ، وكذا تعويض التربص بالإضافة إلى التكفل بمصاريف التنقل ، كما يتحصل العامل المدعو لمتابعة تكوين مهني في الخارج بمبادرة من المؤسسة، إضافة عن الأجر والتعويضات المذكورة على منحة الدراسة بالعملة الصعبة ، وذلك خلال مدة التكوين بكاملها [2].

بعدما تعرضنا في الفرع الأول إلى التكوين كآلية من آليات المحافظة على منصب العمل ننتقل إلى الفرع الثاني المتعلق بعدم تعرض علاقة العمل لسبب من أسباب انتهائها كشرط من شروط المحافظة على منصب العمل .

<u>الفرع الثاني : عدم تعرض العلاقة لسبب من أسباب انتهائها كشرط للحفاظ على المنصب</u>

يجب التمييز بين حالات تعليق أو وقف علاقة العمل[3] **Les cas de suspension de la relation de travail** وبين حالات انتهاء علاقات العمل[4] **Les cas de la cessation de la**

(1) المادة 102 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ : " يمكن للعامل المسجل في دروس التكوين أو تحسين المستوى أن يستفيد من تكييف وقت عمله دون أن يتجاوز 4 ساعات في الأسبوع ، أو عطلة خاصة مع الحفاظ بمنصب عمله ". وهو أيضا ما نصت عليه المادة 52 /10 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر .

(2) انظر المادتين 98 و 99 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ . وانظر كذلك المادة 52 / 7 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر .

(3) المادة 64 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر : " تعلق علاقات العمل للأسباب التالية : - تفاق الطرفين المتبادل . - عطل مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي . - أداء الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها . - ممارسة مهمة انتخابية عمومية . - حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي. - صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة . - ممارسة حق الإضراب . - عطلة بدون أجر .

(4) المادة 66 من القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل : " تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية : - البطلان أو الإلغاء القانوني . – انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة . – الاستقالة . – العزل .- العجز الكامل عن العمل كما ورد تحديده في التشريع .- التسريح للتقليص من عدد العمال .- انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة – التقاعد . – الوفاة .

relation de travail التي نسختها الاتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف الهيئات المستخدمة حرفيا ، كما وردت في المادة 66 من القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل[1] .

يفقد العامل منصب عمله إذا وقع في حالة من حالات انتهاء علاقة العمل حيث يتسلم عن هيئته المستخدمة شهادة عمل تبين تاريخ تشغيله وتاريخ انتهاء العلاقة، وكذا المناصب التي شغلت، مع تحديد الفترات المناسبة لها[2]، بينما إذا وقع في حالات من حالات تعليق أو وقف علاقة العمل، فإنه يحتفظ بمنصب عمله ويعاد إدراجه فيه بعد انقضاء أسباب تعليق العلاقة [3]. لا نتعرض في هذا المبحث إلى حالات انتهاء علاقة العمل، لأنها تفقد العامل منصب عمله، وبالتالي تنتهي علاقته بالهيئة المستخدمة، بل نتعرض إلى حالات تعليق علاقة العمل، إذ بموجبها يحتفظ هذا الأخير بمنصب عمله وسوف نفصل حالتين من حالات تعليق علاقات العمل، باعتبارهما من أهم الحالات المكرسة في الاتفاقيات الجماعية وهما الإحالة على الاستيداع والانتداب .

❑ أولاً : الإحالة على الاشباع La mise en disponibilité

لم يتعرض المشرع الجزائري إلى الإحالة على الاستيداع ، كحالة من حالات تعليق علاقة العمل ضمن الحالات الواردة في المادة 64 من القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل ، على خلاف ذلك وفي ظل القوانين الملغاة خصص فصلا كاملا لهذه

(1) انظر المادة 114 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ . و المادة 45 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر .

(2) انظر المادة 67 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر ، علما أن الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة نسخت حرفيا هذه المادة – انظر المادة 116 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ . المادة 45 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر . المادة 283 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH .

(3) المادة 65 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر : " يعاد إدراج العمال المشار إليهم في المادة 64 أعلاه ، قانونا في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل ، بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل " . نفس المادة نسختها أحكام الاتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف الهيئات المستخدمة . أنظر مثلا المادة 105 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ . والمادة 44 فقرة من الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر .

الحالة [1]. تعرض المشرع الجزائري في القانون الساري المفعول إلى حالتين متشابهتين تؤديان معنى الإحالة على الاستيداع " اتفاق الطرفين المتبادل و العطلة بدون أجر" ، فمـا المقصود بكل حالة منهما ؟ وما علاقتهما بالإحالة على الاستيداع ؟

1- تحديد مفهوم اتفاق الطرفين المتبادل والعطلة بدون أجر

عرفت بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل العطلة بدون أجر على أنها : " حالة من حالات وقف علاقات العمل، ولفترة قصيرة ، فهي عطلة استثنائية تمنح في حالـة الضرـورة كعـلاج ابـن العامـل أو تربيتـه أو التحضـير لامتحـان أو المشـاركة في المنافسات الرياضية الوطنية والدولية ، متى كانت هذه الأسباب غير متعارضة مـع ضرورات الخدمة ، تمنح مرة في السنة لفترة لا تقل عن أسبوع ، ولا تزيد عن شهر بعد استنفاد الحـق في العطل القانونية " [2].

لم تتعـرض الاتفاقيـات الجماعيـة للعمـل إلى حالـة اتفـاق الطـرفين المتبـادل الواردة في الفقرة 1 من المادة 64 من القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل ، بل تعرضت إلى المصطلح الـذي أوردتـه القـوانين السـالفة الملغـاة " الإحالـة عـلى الاستيداع "، وفي اعتقادنا أن اتفاق الطرفين المتبادل هو الإحالة على الاستيداع .

2- حالات اللجوء إلى الإحالة على الاستيداع ومدتها

عرفت الإحالة على الاستيداع في القوانين الملغـاة عـلى أنهـا : " هـي الإيقـاف المؤقت لعلاقة العمل لعامل مرسم في منصب عمله ، ويترتب عنها الكف عن أجـره ، وتوقيف

---

(1) انظر الفصل الثاني من الباب السادس من القانون رقم 82 – 06 المؤرخ في 27 فبراير 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية – المواد من 51 إلى 59 .

(2) - انظر المادة 102 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي . - انظر كذلك المادة 44-5 من الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر . والمادة 112 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ . والمادة 67 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTEC .

استفادته من الحقوق المتعلقة بالأقدمية والترقية والتقاعد إلا أن العامل المعني بالأمر يحتفظ بالحقوق المكتسبة في الرتبة التي يكون فيها يوم قبول الإحالة على الاستيداع " ونفس التعريف أوردته الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة [1]. بعد تعريف الإحالة على الاستيداع ننتقل إلى بيان أهم حالاتها ومدتها كما وردت في الاتفاقيات الجماعية للعمل .

أ : حالات اللجوء إلى الإحالة على الاستيداع

يتم إقرار الإحالة على الاستيداع بطلب من العامل ، وفقا للشروط المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية وبالرجوع إلى بعض الاتفاقيات الجماعية ، يتم إقرار الإحالة على الاستيداع بناء على طلب العامل وبموجب مقرر من الهيئة المستخدمة بعد أخذ رأي اللجنة المؤهلة ، الإحالة على الاستيداع حقا للعامل في الحالات التالية :

- حالة مرض خطير أو حادث أصاب الزوج أو أحد الأولاد .
- للسماح للعامل الالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تحويل إقامته المعتادة بحكم مهنته إلى مكان بعيد عن المكان الذي يعمل فيه العامل المعني بالأمر .
- للسماح للمرأة العاملة بتربية ولد يقل عمره عن 5 سنوات أو مصاب بعاهة تتطلب علاجا متواصلا

كما تعد الإحالة على الاستيداع امتيازا ، حيث يمكن للهيئة المستخدمة قبول أو رفض طلب الإحالة في ظرف الشهر الموالي لاستلام الطلب في الحالتين التاليتين :

ـ للقيام بالدراسات أو الأبحاث فيها فائدة عامة

ـ لأغراض شخصية بعد سنتين من الأقدمية داخل الهيئة المستخدمة[2].

---

(1) انظر المادة 51 من القانون رقم 82 – 06 السالف الذكر . نسخت الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH هذه المادة حرفيا من خلال المادة 255 من الاتفاقية الجماعية ، كذا المادة 73 من الاتفاقية الجماعية للعمل لدواوين الترقية والتسيير العقاري .

(2) انظر المادتين 256 و 257 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH والمادة 44 فقرة 4 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر . والمادة 74 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري . سخت هذه الاتفاقيات الجماعية الأحكام المتعلقة بحالات اللجوء إلى الإحالة على الاستيداع من المواد 52 إلى 58 من القانون رقم 82 – 06 السالف الذكر

ب : مدة الإحالة على الاستيداع

حسب ما ورد في الاتفاقيات الجماعية للعمل ، تقرر الإحالة على الاستيداع لفترة لا تتعدى سنة واحدة ويمكن تجديدها أربع مرات متساوية في الحالات الأربعة ، ومرتين فقط في الحالة الخامسة ، وفي هذه الحالة لا يجوز للعامل أن يطلبها من جديد إلا بعد انقضاء 5 سنوات ، نفس الأحكام وردت القانون رقم 82 – 06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية الملغى بالقانون رقم 90 – 11 المتضمن علاقات العمل[1]. إذا كانت بعض الاتفاقيات الجماعية نسخت الأحكام الخاصة بالإحالة على الاستيداع ، فإن بعضها الآخر انفرد بأحكام خاصة ، من حيث إجراءات الاستفادة منها ، ومدتها[2]، لتكون أكثر مرونة ومسايرة للتحولات الاقتصادية والاجتماعية ، وهو الغرض من التفاوض الجماعي والاتفاقيات الجماعية

أما عن الإجراءات الخاصة بإعادة الإدماج ، بعد انتهاء مدة الإحالة على الاستيداع، فقد أوجبت أغلبية الاتفاقيات الجماعية على العامل ، الذي توشك مدة إحالته على الاستيداع أن تنتهي ، أن يطلب كتابيا من الهيئة المستخدمة إعادة إدماجه ، أو تجديد فترة الاستيداع الجارية قبل انقضائها بشهر على الأقل وإذا لم يقدم العامل

---

(1) انظر المادة 260 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH و المادة 76 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري ، المنسوختان حرفيا من المادة 55 من القانون رقم 82 – 06 السالف الذكر .

(2) المادة 31 من الاتفاقية الجماعية لمجمع GIPEC : " يجوز للعامل المرسم بطلب منه الإحالة على الاستيداع إذا سمحت ضرورات الخدمة بذلك . ولا يمكن أن تفوق مدة الإحالة على الاستيداع 12 شهرا ، غير أن يمكن أن تمدد بنفس المدة بصورة استثنائية إذا سمحت ضرورات الخدمة ذلك ، وبعد موافقة المستخدم . ونفس المحتوى تعرضت له المادة 70 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTEC .

المادة 108 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي : " يتم إقرار الإحالة على الاستيداع بعد استنفاد العامل حقه في العطلة السنوية لمدة تتراوح بين 3 أشهر و سنة ، ويمكن أن تجدد مرتين ".

الطلب خلال الآجال المحدد يوجه إليه إعذارا للالتحاق بمنصب عمله ، وإلا اعتبر في حالة تخلي عن العمل ، ونفس الإجراءات وردت في الأحكام القانونية الملغاة[1].

❑ ثانياً : الانتداب كحالة من حالات تعليق علاقة العمل

عرفت أغلبية الاتفاقيات الجماعية للعمل الانتداب على أنه : " وضعية العامل المثبت في منصب عمله بعد سنتين على الأقل والذي يدعى إلى ممارسة وظيفة أو نشاط في هيئة أو مؤسسة غير مؤسسته المستخدمة ، على أن يستمر في الاستفادة ضمن مؤسسته الأصلية من حقوقه في الأقدمية في إطار رتبته الأخيرة ، وحقه في التقاعد " ، نفس التعريف ورد في أحكام القانون رقم 82 – 06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية الملغى[2].

استقراء للأحكام الواردة في الاتفاقيات الجماعية للعمل ، يتبن لنا أن الانتداب نوعان : انتداب بأجر وانتداب بدون أجر ، فمتى يستفيد العامل من الانتداب بأجر ؟ ومتى لا بسيفد من الأجر ؟ .

1- حالات الانتداب مقابل أجر

ذهبت بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل أن الانتداب مقابل أجر ، يخص العمال الذين يتابعون دورة تكوينية لفترة طويلة ، تكون بمبادرة من الهيئة المستخدمة ، أو بموافقتها كما يستفيد منه العمال ، الذين يستدعون لأداء فترات تجديد الكفاءة في

---

(1) انظر المادتين 261 و 262 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH و المادة 44 فقرة 4 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر. والمادة 77 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري ، مع العلم أن أحكام هذه الاتفاقيات نسخت حرفيا من المادة 57 من القانون رقم 82 – 06 السالف الذكر.

(2) انظر المادة 247 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH و المادة 103 من اتقاقية صناديق الضمان الاجتماعي.والمادة 65 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري.المادة 106 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ ، علما أن هذه الأحكام نسخت من المادة 37 من القانون رقم 82 – 06 السالف الذكر .

إطار الاحتياط في صفوف الجيش الوطني الشعبي[1]. يجب التمييز بين الانتداب مقابل أجر، و العطلة أو الغياب المرخص بهما المدفوعة الأجر ، فحسب أحكام بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل ، تمنح لكل عامل عطلة خاصة مدفوعة الأجر ، عند تقديمه مبرر مسبق يتعلق بحالة من الحالات التالية [2]:

- تأدية امتحانات أكادمية أو مهنية .
- المشاركة في الملتقيات الوطنية والدولية المتعلقة بالبحث العلمي والثقافي .
- متابعة دورة تكوينية نقابية .
- المشاركة كرياضي النخبة في الملتقيات الرياضية الوطنية والدولية .
- الحضور كعضو لدى هيئة المحلفين المشكلة لمحكمة الجنيات .
- الحضور كعضو في مكتب المصالحة أو كمساعد لدى القسم الاجتماعي .

بالنسبة لهذه الحالة الأخيرة، ونظرا لعدم تعرض الكثير من الاتفاقيات الجماعية، إلا القليل منها إلى اعتبار غياب العامل لحضور جلسة المصالحة أو كمساعد بالقسم الاجتماعي مدفوع الأجر، مادام أن المشرع الجزائري منحهم الحق فقط في اعتبار غيابهم مرخصا به[3]، ولم يلزم الهيئات المستخدمة التابعين لها، بدفع أجورهم. من الناحية القانونية، يجوز لصاحب العمل التمسك بعدم دفع أجر العامل الذي استدعي لحضور تشكيل مكتب المصالحة أو القسم الاجتماعي ، تطبيقا للمبدأ الأجر مقابل العمل[4] .

---

(1) انظر المادة 248 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH والمادة 68 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري .

(2) انظر المادة 164 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ . والمادة 67 /1 من الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر. المادة 55 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري. و المادة 196 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH .

(3) انظر المادة 16 من القانون رقم 90 – 04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل : " يستفيد العمال المساعدون الأصليون والاحتياطيون ، وكذلك العمال الأعضاء الأصليون والإحتياطيون التابعون لمكاتب المصالحة من قبل صاحب العمل التابعين له من أوقات الغياب لممارسة مهامهم " .

(4) المادة 53 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر : " لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي ، إلا في الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة ، وذلك دون الإخلال بالتدابير التأديبية الواردة في النظام الداخلي " .

اعتبرت أغلبية الاتفاقيات الجماعية للعمل أن التعويض الذي منحه المشرع مقابل هذه المهمة حضور عضو مكتب المصالحة أو المساعد لتشكيلة القسم الاجتماعي كافيا ، ومن ثم لا يستحق أجر اليوم الذي تغيب فيه من أجل هذه المهمة . غير أنه من الناحية العملية لاحظنا غياب مكثف لكل من أعضاء مكتب المصالحة والمساعدين المشكلين للقسم الاجتماعي ، لأن التعويض الذي حدده المشرع غير محفز[1]، وكثيرا ما يكون أجر العامل اليومي أكثر منه ، لذا نقترح أن تحدو الاتفاقيات الجماعية للعمل حدوا الاتفاقيات الأخرى التي اعتبرت غياب العامل لهذه المهمة مرخص ومدفوع الأجر، كما نرى ضرورة تدخل المشرع لمراجعة التعويض للحد المعقول .

2- حالات الانتداب بدون أجر

بالرجوع إلى عدد كبير من الاتفاقيات الجماعية للعمل ، يكون الانتداب بدون أجر في حالة ما إذا مارس العامل وظيفة ، أو نشاط على مستوى هيئة عمومية ، كأن يكون عضوا بالمجالس النيابية المحلية أو الوطنية ، وفي هذه الحالة لا تتحمل المؤسسة الأصلية أجر العامل ولا أعباء التأمينات الاجتماعية ، بل يقع ذلك على عاتق المؤسسة أو الهيئة المنتدب لديها ، على أن يحتفظ بحقه في الأقدمية[2] ، إن هذه الحالة التي أقرتها الاتفاقيات الجماعية لأغلبية الهيئات المستخدمة نسخت من أحكام القانون رقم 82 – 06 المتضمن علاقات العمل الفردية الملغى[3].

كما ذهبت أغلبية الاتفاقيات الجماعية للعمل إلى اعتبار أداء التزامات الخدمة الوطنية حالة من حالة الانتداب بدون أجر ، على أن يستمر العمال المدعوون لأداء هذا

---

(1) المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 94 – 34 المؤرخ في 18 يناير 1994 المتعلق بكيفيات دفع التعويضات لأعضاء مكاتب المصالحة : " يستفيد أعضاء مكاتب المصالحة تعويضا يحدد مبلغه بخمسمائة دينار جزائري 500 دج عن كل جلسة ".

(2) انظر المادة 65 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTEC . والمادة 44 / 3 من الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر . والمادة 249 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH .

(3) انظر المادتين 39 و40 من القانون رقم 82 – 06 السالف الذكر .

الواجب الوطني في الاستفادة من الحق في الأقدمية والرتبة الأخيرة والتقاعد ، والتمسك بحقه في الإدماج خلال شهرين من انتهاء مدة الخدمة ، فإذا انقضت هذه المهلة سقط حقه في إعادة الإدماج[1].

ما تجدر الإشارة إليه ، أن أغلبية الأحكام المتعلقة بالانتداب والإحالة على الاستيداع الواردة في الاتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف الهيئات المستخدمة نسخت من النصوص التشريعية والتنظيمية الملغاة بالقانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل الساري المفعول . بعد تعرضنا في الفصل الأول من الباب الثاني إلى تكييف الاتفاقيات الجماعية الأحكام التشريعية مع خصوصية المؤسسة ، ننتقل إلى الفصل الثاني للحديث عن الاتفاقيات الجماعية كوثيقة للسلم الاجتماعي.

(1) انظر المادة 108 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ . والمادة 66 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTEC . والمادة 44 / 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر . انظر كذلك – انظر المادة 252 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH . والمادتين 66 و71 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري .

الفصل الثاني
الاتفاقية الجماعية للعمل وثيقة للسلم الاجتماعي

تعد الاتفاقيات الجماعية للعمل ، وثيقة للسلم الاجتماعي داخل المؤسسات المستخدمة في الظروف العادية ، بل وحتى في الظروف غير العادية والمقصود بالظروف غير العادية الفترات التي تعرف فيها الهيئات المستخدمة أزمات مالية واقتصادية حادة ، تنعكس سلبا على المصالح الاجتماعية للعمال وتمس بمبدأ الحفاظ على الشعل .

ففي الظروف العادية ، تعد الاتفاقيات الجماعية للعمل وسيلة للحد من نشوب المنازعات بنوعيها الفردية والجماعية ، وذلك بمشاركة العمال عن طريق ممثليهم في وضع القواعد والأحكام ، التي تحقق لهم مصالحهم الاجتماعية من جهة ، وبمشاركة أيضا المستخدمين وممثليهم لوضع قواعد تحقق المصالح الاقتصادية للمؤسسات ، فالاتفاقيات الجماعية بهذا المنطق تحقق التوازن بين المصالح المتناقضة لطرفي علاقة العمل ، لذا سنقسم هذا الفصل إلى مبحثين ، نتطرق في المبحث الأول إلى دور الاتفاقيات الجماعية في الحد من النزاعات العمالية ، ونخصص المبحث الثاني لدور الاتفاقيات الجماعية كوثيقة للسلم الاجتماعي في الظروف غير العادية .

المبحث الأول
مفهوم الاتفاقيات الجماعية من خلال تطورها التاريخي

تلعب الاتفاقيات الجماعية دورا بارزا للحد من النزاعات الفردية والجماعية داخل الهيئات المستخدمة متى كانت أحكامها أكثر موضوعية ، ومحققة للتوازن بين المصالح المتناقضة، وفي هذا الإطار تجدر الإشارة إلى الدور الذي ينبغي أن يلعبه الشركاء الاجتماعيين ، باعتبارهم مصدر إنشاء هذه القواعد والأحكام . وقوفا عند هذا الموضوع قسم هذا المبحث إلى مطلبين يتناول المطلب الأول، دور الاتفاقيات الجماعية في الحد من النزاعات الفردية ، ونخصص المطلب الثاني لدورها في الحد من المنازعات الجماعية .

المطلب الأول
الاتفاقيات الجماعية ودورها في تسوية النزاعات الفردية للعمل

تعد الاتفاقيات الجماعية، وثيقة للسلم الاجتماعي في مجال تسوية النزاعات الفردية للعمل وتتجلى هذه الخاصية من خلال أحكامها، المتعلقة بإجراء التسوية الودية الداخلية للنزاع فالغرض من هذه الإجراءات، إعطاء فرصة للطرفين المتنازعين " العامل والهيئة المستخدمة " مراجعة موقفهما للوصول إلى حل ودي سلمي، يحقق مصلحة الطرفين غير أن الطرف ، الذي يجب أن يلعب دورا بارزا في هذا الإطار المستخدم، ومن يمثله قانونا بحيث ينبغي عليه، أن ينظر للتظلم الموجه من العامل بنظرة موضوعية، لا نظرة ذاتيـة .

من الناحية العملية ، كثيرا أثبتت الأحكام القضائية الصادرة عن الجهات المختصة تعسف الهيئة المستخدمة ، وبالتالي تحملها أعباء مالية كانت في غنى عنها - التعويضات المختلفة التي أقرتها لصالح العمال - لو أن هذه الأخيرة أخذت الموضوع بنوع من الجدية والموضوعية .

للحديث عن دور الاتفاقيات الجماعية للعمل في تسوية النزاعات الفردية للعمل ، تجدر الإشارة بنا تحديد مفهوم النزاع الفردي و أهم المعايير ، التي يعتمد عليها في تعريفه وفق ما ورد في التشريع الجزائري ، وبعد تحديد هذه المعايير ، ينبغي تحديد أيضا طبيعة النزاع الفردي ، الذي يكون موضوع تسوية داخلية ، لذا سنقسم هذا المطلب إلى فرعين يتناول الفرع الأول معايير وطبيعة تحديد النزاع الفردي في العمل ، ونخصص الفرع الثاني للإجراءات التسوية الودية الداخلية للنزاعات الفردية.

الفرع الأول : معايير وطبيعة تحديد النزاع الفردي

إن تحديد معايير مفهوم النزاع الفردي ضروري ، حيث إذا لم يتوفر في النزاع معيار من المعايير التي أوردها المشرع من خلال تعريفه له ، فلا نكون بصدد نزاع فردي في العمل ، وبالتالي فليس هناك ما يستدعي التسوية الودية الداخلية للنزاع ، وفق الأحكام الواردة في الاتفاقية الجماعية ، كما أنه من الضروري التطرق إلى تحديد طبيعة النزاع الفردي للعمل ، الذي يخضع لإجراءات التسوية الداخلية ، إذ ليس كل نزاع فردي في العمل ، يخضع لهذه الإجراءات ، توضيحا لهذه المسائل ، قسم هذا الفرع إلى عنصرين يتناول العنصر الأول معايير تحديد النزاع الفردي ، ونخصص العنصر الثاني لطبيعته .

❑ أولاً : معايير تحديد النزاع الفردي الذي يخضع للتسوية الداخلية

عرف المشرع الجزائري النزاع الفردي على أنه : " كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم ، بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة[1] ، ونفس التعريف نسخته بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل [2].

يتضح من التعريف السالف الذكر ، أن النزاع الفردي في العمل يتحدد وفق ثلاثة معايير أساسية : يتمثل المعيار الأول في أن يكون النزاع قائما بين العامل الأجير من جهة، وبين الهيئة المستخدمة من جهة أخرى ، وسبق أن عرفنا العامل الأجير والهيئة المستخدمة في الفصل الثاني من الباب الأول من البحث ، ومن ثم تستثنى النزاعات

(1) انظر المادة 2 من القانون رقم 90 ـ 04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل السالف الذكر.

(2) المادة 225 من الاتفاقية الجماعية للعمل لمؤسسة SONALGAZ : " يعد نزاعا فرديا كل خلاف قائم بين العامل والمؤسسة ، بشأن تنفيذ حكم من عقد العمل الذي يربط بين الطرفين ، إذا لم يتم حله في إطار الإجراءات التنظيمية الداخلية .

الخاصة بالموظفين في قطاع الوظيفة العمومية ، فمثل هذه المنازعات لا تعد نزاعات فردية في العمل ، ولا تخضع لإجراءات تسوية الودية الداخلية ، المكرسة في النصوص التشريعية وأحكام الاتفاقيات الجماعية للعمل ، بل تخضع لأحكام قانون الإجراءات المدنية[1]. يتعلق المعيار الثاني بحصر النزاع في الإخلال بتنفيذ الالتزامات التي تربط الطرفين بموجب علاقة العمل ، والتي تنشأ كقاعدة عامة بعقد غير محدد المدة[2]، واستثناء يمكن أن تنشأ بعقد محدد المدة وفقا لأحكام المادة 12 من القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل ، فكل علاقة تخرج عن الوسيلة المحددة في قانون العمل " عقد العمل " لا تعد علاقة عمل ، وبالتالي لا تخضع للتسوية الودية الداخلية للنزاع ، فالموظفون لا يخضعون لإجراءات التسوية المنصوص عليها في قانون العمل ، كون الوسيلة التي تربطهم بالهيئة المستخدمة ليست عقدا ، وإنما هي قرار تعين وهي وسيلة إدارية محضة تمتاز بها الإدارة عن باقي الهيئات المستخدمة[3].

كما لا يخضع لهذه الأحكام المتعاقدون مع الإدارة ، رغم أن الوسيلة التي تربطهم بالإدارة ، هي عقد عمل محدد المدة أو غير محدد المدة ، بالتوقيت الكلي أو الجزئي ، فهم يخضعون لأحكام تنظيمية خاصة[4].

إذا كان النزاع الفردي في العمل يرجع فيه الاختصاص للقاضي الاجتماعي[5]، فإن النزاعات التي تنشأ بين المتعاقدين مع الإدارة والإدارة يرجع فيها الاختصاص

---

(1) انظر الباب الثاني من قانون الإجراءات المدنية تحت عنوان الإجراءات المتبعة أمام المجلس القضائي في المواد الإدارية المواد من 168 إلى 170 .

(2) انظر المادة 11 من القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل.

(3) المادة 4 فقرة 1 من الأمر رقم 06- 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية : " يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ، ورسم في رتبة في السلم الإداري ".

(4) انظر المادتين 22 و 24 من الأمر 06 – 03 السالف الذكر .

(5) المادة 20 فقرة 1 من القانون رقم 90- 04 السالف الذكر : " مع مراعاة أحكام المادة 7 من قانون الإجراءات المدنية تنظر المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية فيما يلي : - الخلافات الفردية للعمل والناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل أو عقد التكوين أو التمهين " .

للقضاء الإداري ، وليس للقاضي الاجتماعي رغم أنهم لا يتمتعون بصفة الموظفين ولا يخضعون لقانون الوظيفة العامة ، وهو ما ذهبت إليه الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا[1].

يتعلق المعيار الثالث، بوجوب تسوية النزاع على مستوى الهيئة المستخدمة وفقا للإجراءات المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية ، وفي غيابها يرجع للإجراءات المنصوص عليها في التشريع ، إذ لا يمكن تصور نزاع فردي في العمل ، دون أن يخطر العامل الهيئة المستخدمة بهذا النزاع ، ومن ثم تنتفي صفة النزاع الفردي في العمل ، في غياب إخطار الهيئة المستخدمة. إن هذا الإجراء كان معولا به في قطاع الوظيفة العمومية وعرف باسم التظلم الإداري المسبق ، أي قبل أن يرفع الموظف نزاعه أمام القاضي الإداري يجب عليه أن يقوم بتظلم أمام الجهة المصدرة للقرار أو الجهة التي تعلوها درجة وهو إجراء شكلي جوهري ، يترتب عليه رفض الدعوى شكلا ، غير أنه سرعان ما عدل المشرع عنه وأصبح إجراء اختياري للموظف[2].

بعد تعرضنا لمعايير تحديد النزاع الفردي، حسب ما وردت في التشريع الجزائري، ننتقل إلى العنصر الثاني المتعلق بتحديد طبيعة النزاع الفردي، الذي يخضع لإجراءات التسوية الودية الداخلية .

(5) المادة 20 فقرة 1 من القانون رقم 90- 04 السالف الذكر : " مع مراعاة أحكام المادة 7 من قانون الإجراءات المدنية تنظر المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية فيما يلي : - الخلافات الفردية للعمل والناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل أو عقد التكوين أو التمهين " .

(1) الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا – القسم الأول – ملف رقم 241989 الفهرس رقم 104 المؤرخ في 17 جانفي 2001 قرار غير منشور – أسست الغرفة الاجتماعية قرارها على أساسين يتمثل الأول في الأولى المادة 7 من قانون الإجراءات المدنية التي تكرس المعيار العضوي لتحديد النزاع ، فحسب هذه المادة النزاع إداريا وليس اجتماعيا . ويتمثل الأساس الثاني في المادة 3 من قانون 90 – 11 التي تستثني من مجال تطبيق قانون العمل المتعاقدون مع الهيئات والإدارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات فهم يخضعون لأحكام خاصة .

(2) انظر المادة 169 مكرر من القانون 69 – 77 المعدلة بالمادة 6 من القانون رقم 90- 23 المتضمن قانون الإجراءات المدنية

❑ **ثانياً : تحديد طبيعة النزاع الفردي في العمل الذي يخضع للتسوية الودية**

استقراء للأحكام الواردة في القانون رقم 90 -04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، وكذا الأحكام الواردة في القانون رقم 90 – 03 المتعلق بمفتشية العمل، نجد أن المشرع الجزائري، ميز بين نوعين من النزاعات الفردية، ولكل نوع منهما إجراءاته الخاصة.

يتعلق الأول بالنزاع الذي تخرق فيه القواعد الآمرة المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي كمنح العامل أجرا أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون ، أو تشغيل العمال القصر دون السن المقررة قانونا ، أو عدم توفير وسائل الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية ، إن مثل هذه المنازعات ، لا تخضع لإجراءات تسوية النزاع الفردي المنصوص عليها في القانون رقم 90 – 04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ، بل تخضع للأحكام الواردة في القانون رقم 90 – 03 المتعلق بمفتشية العمل حيث أنه إذا اكتشف مفتش العمل المختص إقليميا ، خرقا سافرا للأحكام الآمرة في القوانين والتنظيمات يلزم المستخدم بامتثالها في أجل لا يمكن أن يتجاوز 8 أيام ، وإذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحدد له ، يحرر مفتش العمل محضرا ويخطر بذلك الجهة القضائية المختصة ، التي تبث خلال جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ بصرف النظر عن الاعتراض والاستئناف[1].

يقصد بالمحضر هنا محضر المخالفة ، الذي يعد من أهم الصلاحيات المخولة لمفتش العمل[2]، ويقصد بالجهة القضائية المختصة القسم الجزائي ، كون مخالفة القواعد القانونية الآمرة المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي تترتب عليها عقوبات جزائية[3].

---

(1) انظر لمادة 12 من القانون رقم 90 ـ 03 المتعلق بمفتشية العمل .
(2) المادة 7 من القانون رقم 90- 03 السالف الذكر : مفتشو العمل أعوان محلفون مؤهلون في إطار مهمتهم وحسب الأشكال المنصوص عليها في التنظيم للقيام بالأعمال الآتية : ج محاضر المخالفات" .
(3) انظر المواد من 138 إلى 155 من القانون رقم 90- 11 المتعلق بعلاقات العمل .

يعرف النزاع الثاني بالنزاع المصلحي، يتعلق بخرق قواعد غير آمرة، لا تتعلق بالنظام العام الاجتماعي، بل تقرر مصلحة للطرفين، من أهم أمثلته النزاع المتعلق بالتسريح التأديبي والتسريح التعسفي، وكذا المطالبة ببعض التعويضات المكرسة في الاتفاقيات الجماعية، مطالبة العامل بحقه في العطلة السنوية، وغيرها من المنازعات، ومثل هذه النزاعات تخضع لإجراءات التسوية المنصوص عليها في القانون رقم 90 – 04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، وفي الأحكام الواردة في الاتفاقيات الجماعية للعمل التي أحالتنا إليها النصوص التشريعية [(1)].

بعد تعرفنا على معايير وطبيعة النزاع الفردي في العمل للذي يخضع لإجراءات التسوية الودية ، ننتقل إلى الفرع الثاني لتحديد تلك الإجراءات وفق ما تضمنته أحكام الاتفاقيات الجماعية للعمل .

الفرع الثاني : إجراءات التسوية الداخلية وفق أحكام الاتفاقيات الجماعية

منح القانون رقم 90 – 04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل للشركاء الاجتماعيين " الممثلين النقابيين للعمال والمستخدمين " الحرية في وضع قواعد خاصة للتسوية الودية الداخلية للنزاع، قبل عرضه على التسوية الخارجية أي مكتب المصالحة، الكائن مقره بمكتب مفتشية العمل .

❒ أولاً : الحكمة التشريعية من التسوية الودية الداخلية للنزاع الفردي

إن هذا الإجراء يندرج أساسا في إطار التوجه الجديد – الذي تحولت بموجبه علاقة العمل من علاقة لائحية إلى علاقة تفاوضية – المتبنى بموجب تشريعات العمل الصادرة بعد دستور 1989 التي فتحت بصورة معتبرة مجال تدخل الشركاء الاجتماعيين في تحديد القواعد الضابطة لعلاقتهم والتكفل بالمشاكل ، التي تظهر أثناء تنفيذ وسريان هذه العلاقة ومن ثم اقتصر تدخل المشرع ، في مجال التسوية

---

(1) المادة 3 من القانون رقم 90 – 04 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بالمنازعات الفردية في العمل المعدل والمتمم جريدة رسمية عدد 6 لسنة 1990 " يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة ".

الداخلية للنزاع الفردي على وضع نص قانوني يبين الحد الأدنى، الذي يضمن أولا حماية مبدأ أساسي، وهو حق العامل في الاحتجاج على ما يلحقه من ضرر، وعن المطالبة بحقوقه دون أن يكون ذلك سببا في تعرضه لعقوبة تأديبية، وثانيا تكريس حق العامل في الطعن وفي الإجابة على تظلمه بإدخال تدرج مستوى المسؤولين داخل الهيئة المستخدمة ، وتحديد الآجال القانونية في التكفل بمطالبه من جهة أخرى[1].

لعل الحكمة التشريعية من ترك الحرية لأطراف التفاوض الجماعي في وضع قواعد خاصة للتسوية الودية الداخلية للنزاع ، تكمن في سهولة هذا الإجراء وعدم تعقيده لحل النزاع ، إذ بموجب تظلم أو شكوى يتقدم بها العامل إلى مسؤوله المباشر ، يستطيع من خلال وضع حد للنزاع القائم بينهما وبطريقة ودية ، بدل من اللجوء إلى إجراءات التسوية الأخرى التي تزيد النزاع تعقيدا وتزعزع الثقة بين الطرفين ، حتى ولو استطاع العامل أن يحقق مطالبه عن طريق التسوية القضائية ، إلى جانب سهولة هذا الإجراء ، فهو إجراء يمتاز بالسرعة لحل النزاع القائم بين الطرفين ، حيث أن رد الهيئة المستخدمة على تظلم المقدم من قبل العامل ، لا يمكن أن يتجاوز الآجال المحددة في الاتفاقية الجماعية وحل النزاع وفق هذا الإجراء ، لا يستدعي وقتا طويلا ، على خلاف الإجراءات التالية له في حالة فشله ، أي إجراء المصالحة وإجراء رفع الدعوى أما القاضي الاجتماعي ، الذي يتطلب وقتا ، ابتداء من سير الدعوى ، والنطق بالحكم إلى غاية أن يصبح الحكم نهائيا بعد استنفاذ طرق الطعن . كما تكمن الحكمة التشريعية من تكريس هذا الإجراء في التخفيف على قضاة المحاكم للنظر في الكثير من القضايا ، التي قد لا تحتاج إلى تسوية قضائية ، إما لبساطتها أو سهولة تسويتها لو استغلت التسوية الودية أحسن استغلال .

(1) انظر أ . أولفقي – النظام القانوني لنزاعات العمل الفردية – مقال منشر في المجلة الجزائرية للعمل عدد خاص بعنوان النزاعات الفردية للعمل رقم 22 / لسنة 1998 ص 185 و186 .

حتى تتحقق الحكمة التي أرادها المشرع من التسوية الودية الداخلية للنزاع الفردي ، ينبغي تكوين العمال ومثليهم النقابيين تكوينا قانونيا معمقا ، إذ في كثير من الأحيان يتمسك العامل بطلباته رغم أنها غير قانونية ، فيكلف نفسه أتعابا و مصاريف قضائية هو في غنى عنها بالإضافة إلى إضاعة وقت كبير خلال المطالبة بحقه الذي يدعيه ، كما ينبغي تكوين صاحب العمل إذ كثيرا ما يتخذ قرارات تعسفية في حق عماله ، كالتسريح التعسفي أو عدم تسديده للمنح المقررة وغيرها ، كما عليه أن يلجأ إلى مستشاريه القانونين على مستوى هيئته المستخدمة قبل اتخاذ أي قرار ضد العامل .

❑ ثانياً : اختلاف أحكام الاتفاقيات الجماعية في التسوية الداخلية للنزاع

اختلفت الاتفاقيات الجماعية للعمل في تنظيمها لإجراءات تسوية النزاعات الفردية للعمل باختلاف حجم المؤسسة ، ومجال تدخلها الإقليمي ، وباختلاف تنظيم وتقسيم الصلاحيات والسلطات داخلها[1].

1- أحكام التسوية الداخلية في الاتفاقيات الجماعية ذات الإقليم المحلي

وضع المشرع الجزائري حدا أدنى يضمن تكريس العامل لحقه في الطعن والإجابة على تظلمه ، يتمثل هذا الحد في الطعن على مستويين ، مستوى المسؤول المباشر ، ثم المستخدم أو الهيئة المستخدمة حسب الحالة ، غير أن بعض الاتفاقيات الجماعية ذات الطابع المحلي حصرت توجيه التظلم والرد عنه في جهة واحدة " المستخدم " وبالتالي تكون قد حرمت العامل من تقديم التظلم على مستوى تدرجي وهو ما يتناقض مع المبدأ العام المكرس قانونا والقاضي بتقديم التظلم ، أولا إلى الرئيس المباشر وفي حالة عدم الرد أو عدم رضا العامل بالرد ، يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم .

(1) انظر أ . أولفقي – النظام القانوني لنزاعات العمل الفردية – المرجع السالف الذكر ص 187 .

تبدو حكمة المشرع من توجيه الطعن على مستويين متدرجين ، في منح النزاع القائم بين الطرفين فرصا للحل، بحيث إذا أخطأت الجهة الأولى التي هي على مستوى أدنى، فقد تصحح الجهة الثانية باعتبارها جهة أعلا الخطأ الذي وقعت فيه الجهة الأولى. أما عن آجال الممنوحة للرد عن مطالب العامل فللشركاء الاجتماعيين الحرية في تحديدها حتى ولو كانت أقل من الآجال المحددة قانونا.

انفردت بعض الاتفاقية الجماعية للعمل ذات الإقليم المحلي ، بأحكام لم يرد في باقي الاتفاقيات الجماعية التي قمنا بدراستها، بحيث ألزمت العامل بتقديم تظلمه كتابيا تحت إشراف السلم الإداري إلى المستخدم، الذي يجب عليه أن يفصل فيه خلال 10 أيام من إخطاره، وفي حالة عدم الرد بعد انقضاء المدة المحددة، أو عدم رضا العامل بالرد يمكن للعامل أن يخطر المنظمة النقابية وفي غيابها مفتشية العمل المختصة إقليميا[1]، وهنا نتساءل هل إخطار المنظمة النقابية، يسقط حق العامل في إخطار مفتشية العمل؟ إذا كان الجواب بنعم حسب ما ذهبت إليه هذه الاتفاقية الجماعية، هذا يعني أنه ليس للعامل الحق اللجوء إلى مكتب مفتشية العمل لتقديم الشكوى، وهو ما يتعارض مع ما كرسته النصوص القانونية[2].

والتساؤل الذي يطرح أيضا عن الغاية من إخطار المنظمة النقابية ؟ علما أنه على مستوى هذه الهيئات المستخدمة، ليست هناك منظمة نقابية بل هناك فرع نقابي، والفرع النقابي ليس له الحق في تمثيل العامل أمام الجهات القضائية، كونه لا يتمتع بالشخصية القانونية، ومن ثم ليست له صفة التقاضي مما يؤدي إلى رفض دعواه شكلا طبقا لنص المادة 459 من قانون الإجراءات المدنية ، وهو ما ذهبت إليه المحكمة العليا في إحدى قراراتها[3].

---

(1) المادة 51 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SORASUCRE بمستغانم .

(2) انظر المادتين 19 و 26 من القانون رقم 90 – 04 السالف الذكر

(3) انظر القرار رقم 149274 المؤرخ في 9 / 12 / 1997 الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا المذكور في مرجع ذيب عبد السلام المذكور سالفا .

أحالتنا بعض الاتفاقيات الجماعية إلى النصوص التشريعية، وإلى أحكام النظام الداخلي للمؤسسة لمعرفة إجراءات التسوية الداخلية النزاع الفردي(1). فيما يتعلق بإحالة الاتفاقيات الجماعية أطراف النزاع الفردي للنصوص التشريعية لتحديد إجراءات تسوية النزاع، هو إجراء قانوني، ما دام أن المشرع الجزائري وضع إجراءات قانونية خاصة للتسوية الداخلية(2)، في حالة غياب تلك الإجراءات في الاتفاقيات(3). أما عن إحالة الأطراف المتنازعة إلى أحكام النظام الداخلي، يبدو أنه إجراء غير قانوني كون إجراءات التسوية الودية للنزاع من اختصاص التفاوض الجماعي والاتفاقيات الجماعية وليس من اختصاص صاحب العمل بإرادته المنفردة ، ومن ثم نلاحظ تداخل بين محاور الاتفاقيات الجماعية وبين محاور الأنظمة الداخلية.

بعد أن تعرفنا على إجراءات التسوية الداخلية للنزاعات الفردية على مستوى الاتفاقيات الجماعية ذات الإقليم المحلي ، ننتقل إلى تحديد إجراءاتها على مستوى الاتفاقيات الجماعية ذات الإقليم الجهوي والوطني .

2- إجراءات التسوية الداخلية في الاتفاقيات ذات الإقليم الجهوي والوطني

اختلفت الاتفاقيات الجماعية ذات الإقليم الجهوي والوطني في تنظيمها لإجراءات التسوية الداخلية للنزاع الفردي، اشترطت أغلبيتها أن تتم إجراءات التسوية الداخلية للنزاع على ثلاثة مستويات ، أولا على مستوى المسؤول السلمي الإداري المباشر وعادة ما تمثله مديرية الموارد البشرية **La D .R . H** وفي حالة عدم الرد أو عدم اقتناع العامل بالرد يمكنه أن يرفع الأمر إلى ممثل المستخدم المؤهل في مكان العمل ، والمراد به هنا مدير

(1) انظر المادة 141 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تفصيل النسيج والألبسة الجاهزة بمستغانم .

(2) انظر الاتفاقية الجماعية لتربية الدواجن بمعسكر .

(3) انظر المادة 4 من القانون رقم 90 – 04 : " في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية للعمل ، يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال 8 أيام من تاريخ الإخطار. وفي حالة عدم الرد أو عدم رضى العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة ، يلزم هذه الأخيرة بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال 15 يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار " .

الفرع أو الوحدة ، وفي حالة عدم تسوية النزاع على مستوى مكان العمل ، يمكن للعامل أن يعرض نزاعه على المستخدم ، أي المدير العام تحت إشراف السلم الإداري الذي يتعين على السلم الإداري أن يرسل التظلم مرفقا بالإجراءات الضرورية المتخذة على مستوى مكان العمل [1].

ذهبت بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل إلى الطعن على ثلاثة مستويات ، لكن أمام جهات مختلفة عن الجهات السالف ذكرها ، إذ يتعين على العامل أن يقدم تظلمه كتابيا أمام الهيئة المكلفة بتسيير العمال وفي حالة عدم رضاء العامل بالرد ، أو عدم رد هذه الجهة على طلب العامل ، يتعين عليه إخطار الهيئة المؤهلة على مستوى الإدارة المركزية ، وفي حالة عدم رضاع العامل يتقدم هذا الأخير بتظلمه اللجنة المتساوية الأعضاء للتفاوض الجماعي [2].

يبدو أن عرض النزاع الفردي على اللجنة المتساوية الأعضاء للتفاوض الجماعي كآخر طريق من طرق التسوية الودية الداخلية ، إجراء جديد انفردت به الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري ، الأصل أن الجهات المؤهلة قانونا للنظر في التظلم الصادر من العامل هي الجهات التابعة للمستخدم ، كون صلاحية التنظيم والإدارة والتأديب ترجع له لا لسواه ومن تم يعد هذا الإجراء في اعتقادنا تقييدا لسلطة المستخدم في صلاحية الإدارة والتنظيم .

ذهبت بعض الاتفاقيات الجماعية إلى عرض التظلم أمام المسؤول المباشر ثم الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين، وفي حالة عدم الرد أو عدم رضا العامل بالرد ، يقدم العامل شكواه إلى الفرع النقابي الذي ينتمي إليه ، على الفرع النقابي أن يدرس التظلم

(1) انظر المادة 17 فقرة 1 و 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر . انظر كذلك المواد من 340 إلى 342 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH

(2) انظر المادة 124 فقرة 8 والمادة 190 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري .

أو الشكوى ثم يحولها إلى مدير المؤسسة، الذي يتعين عليه تقديم الرد إلى كل من الفرع النقابي والعامل المعني[1].

يبدو أن عرض النزاع الفردي على الفرع النقابي الذي ينتمي إليه العامل قصد دراسته ثم تحويله إلى المستخدم الذي يتعين عليه الفصل في النزاع ورده إلى كل من الفرع النقابي والعامل المعني ، إجراء يحقق ضمانات أكبر لحل النزاع ، خاصة بعد تدخل الفرع النقابي كوسيط بين الطرفين ، وفي هذا الإطار نرى أنه لا مانع من أن تكرس باقي الاتفاقيات الجماعية للعمل هذا الإجراء ، شريطة أن يحظى الفرع النقابي بتكوين خاص ومعمق في مجال قانون العمل . بعد تعرفنا على إجراءات التسوية الداخلية للنزاع ، يبقى التساؤل المطروح عن الآثار المترتبة على تخلف إجراء التسوية الودية على مستوى الهيئة المستخدمة ؟.

اعتبرت الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا إجراءات التسوية الداخلية المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية[2]، أو تلك التي نص عليها المشرع في المادة الرابعة من القانون رقم 90 – 04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل غير ملزمة للعامل ، وبالتالي لا تكون سبب في رفض الدعوى شكلا ، والأصل ألا يحيل مفتش العمل المختص إقليميا النزاع على مكتب المصالحة حتى يتأكد من أن العامل قام بهذا الإجراء[3]. بعد ترضنا إلى إجراءات التسوية الداخلية للنزاعات الفردية للعمل وفق أحكام الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة ، ننتقل إلى المطلب الثاني للحديث عن إجراءات تسوية النزاعات الجماعية المكرسة في الاتفاقيات الجماعية .

---

(1) انظر المواد 125 و 126 و 127 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي

(2) انظر عبد السلام ديب – قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية – طبعة 2003 دار القصبة ص 532 - القرار رقم 197889 المؤرخ في 06 / 06 / 2000 .

(3) انظر ذيب عبد السلام نفس المرجع المذكور أعلاه ص 536 – القرار رقم 198423 المؤرخ في 16 / 05 / 2000.

المطلب الثاني

إجراءات تسوية النزاعات الجماعية للعمل المكرسة في الاتفاقيات

إذا كانت الاتفاقيات الجماعية للعمل تلعب دروا هاما باعتبارها وثيقة للسلم الاجتماعي في مجال تسوية النزاعات الفردية في العمل ، فإن دورها يبدو أكبر في مجال تسوية النزاعات الجماعية ، حيث أن هذا النوع من النزاعات يؤثر على شريحة عمـالية واسعـة وكبيرة على خلاف النزاعات الفردية كما قد تمتد آثـارها إلى المجتمع ككل خاصة إذا كان النزاع قائما في مؤسسة ، أو قطاع إستراتيجي وحيوي للبلاد ، لذا تظهر أهمية الاتفاقيات الجماعية للعمل كوثيقة للسلم الاجتماعي من خلال أحكامها الوقائية لهذه النزاعات ، و من خلال الإجراءات الخاصة بالتسوية الداخلية لها ، بل تتدخل حتى عند فشل جميع الإجراءات الودية ولجوء أطراف النزاع إلى الإضراب بهدف الحد من آثاره . وقوفا عند هذه الأحكام ، قسم هذا المطلب إلى فرعين

يتناول الفرع الأول دور الاتفاقيات الجماعية في الوقاية من النزعات الجماعية وإجراءات التسوية الداخلية حالة وقوعها ، ونخصص الفرع الثاني للأحكام المتعلقة بممارسة العمال حق الإضراب بعد فشل الإجراءات الودية .

الفرع الأول : الوقاية من النزاعات الجماعية وإجراءات التسوية الداخلية عند وقوعها

عرف المشرع الجزائري النزاع الجماعي في العمل على أنه : " كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل ، ولم يجد تسويته

بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق التسوية الداخلية " [1].
نفس التعريف نسخته أغلبية الاتفاقيات الجماعية للعمل [2].

من خلال التعريف الذي أورده المشرع الجزائري ، يتبن لنا أن موضوع النزاع الجماعي يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية والشروط العامة للعمل من أمثلة النزاعات الجماعية المتعلقة بالعلاقات الاجتماعية ، النزاع المتعلق بتأسيس لجنة المشاركة أو عدم تقديم التسهيلات والوسائل الضرورية لأعضائها ، أو عدم تمكينها من ممارسة صلاحياتها القانونية ، أو الخلافات المتعلقة بالتفاوض الجماعي ، كعدم استجابة صاحب العمل للتفاوض الجماعي التي دعت إليه المنظمة النقابية أو رفضه تجديد الاتفاقية الجماعية بعد انتهاء مدتها القانونية ، أو الخلاف القائم بين صاحب العمل والهيئة المستخدمة حول تأسيس الفرع النقابي أو تفاوضه مع منظمة دون منظمة أخرى . كما يشمل النزاع الجماعي في العمل ، الخلافات المتعلقة بالعلاقات المهنية والشروط العامة للتشغيل ، منها مثلا المطالبة بالزيادة في الأجور أو اعتماد نظام جديد خاص بها أو تخفيض مدة العمل أو النزاع القائم بين الطرفين حول مضمون الملف الاجتماعي عند مرور الهيئة المستخدمة بأزمة مالية واقتصادية حادة

تفاديا لوقوع النزاعات الجماعية في العمل ، وتجنبا لآثارها السلبية الوخيمة ألزم المشرع الجزائري أطراف التفاوض الجماعي ، بإجراءات وقائية بغية تفادي الخلافات الجماعية في العمل ، كما ألزمهما إجراءات تسوية ودية داخلية لحل الخلاف حالة وقوعه.

---

(1) انظر المادة 2 من القانون رقم 90 – 02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل ، وتسويتها وممارسة حق الإضراب جريدة رسمية عدد رقم 6 لسنة 1990 المعدل والمتمم بالقانون رقم 91 – 27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 جريدة رسمية عدد 68 لسنة 1991 .

(2) انظر المادة 344 من الاتفاقية الجماعية للعمل لمؤسسة SONATRACH . المادة 21 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر . المادة 27 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي .المادة 162 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري .

توضيحا للإجراءات المكرسة في الاتفاقيات الجماعية لتسوية الخلاف الجماعي في العمل ارتأينا تقسيم هذا الفرع إلى عنصرين ، يتناول العنصر الأول إجراءات الوقاية من النزاعات الجماعية ، ونخصص العنصر الثاني لإجراءات التسوية الودية الداخلية .

❑ أولاً : إجراءات الوقاية من النزاعات الجماعية المكرسة في الاتفاقيات الجماعية

تعتبر الوقاية من النزاعات الجماعية أول خطوة يلجأ إليها طرفا النزاع لأي خلاف قد ينشأ بينهما تتمثل إجراءات الوقاية ، في تلك الاجتماعات الدورية التي تنعقد بين الممثلين النقابيين للعمال[1] ، وفي حالة عدم وجودهم ممثليهم المنتخبين - وصاحب العمل لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية وظروف العمل العامة داخل المؤسسة[2]. تحديدا لدورية تلك الاجتماعات ، أحالنا المشرع الجزائري إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل[3].

ذهبت بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل إلى تحديد الأهداف المرجو تحقيقها من تلك الاجتماعات الدورية وهي تنحصر أساسا في ترقية التشاور وتبادل وجهات النظر حول الأوضاع الاجتماعية ، والمهنية والظروف العامة للعمل كما تهدف إلى نشر المعلومات المتعلقة بهذه المواضيع في وسط العمال ومن ثم يعد الاتفاقية الجماعية وسيلة

---

(1) المادة 38 فقرة 1 من القانون رقم 90 -14 المؤرخ في 2 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم جريدة رسمية عدد 23 لسنة 1990 :" تتمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما بالصلاحيات التالية : - المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

(2) انظر عبد السلام ذيب – قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية – ص 362 .

(3) المادة 4 من القانون رقم 90 ـ 02 المتعلق بتسوية المنازعات الجماعية المعدلة بالمادة 2 من القانون رقم 91 – 27 " يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة . تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة ، لاسيما دورية الاجتماعات في الاتفاقيات والاتفاقات التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال " .

إعلام ، كما تسعى تلك الاجتماعات إلى متابعة تنفيذ الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة والتوصل إلى حلول للصعوبات المحتملة عند تطبيقها[1].

يبدو من خلال أهداف الاجتماعات الدورية المكرسة في الاتفاقيات الجماعية أن هذه الأخير تعد فعلا وثيقة للسلم الاجتماعي ، بحيث تسعى إلى القضاء على النزاع الجماعي في العمل قبل حدوثه ، وذلك باتخاذ كل التدابير الوقائية الحضارية أهمها ترقية التشاور بين الشركاء الاجتماعين ، علما أن أهم المشاكل والنزعات فردية كانت أم جماعية غالبا ما يكون السبب في حدوثها مشكل الاتصال والإعلام لذلك فالاجتماعات الدورية التي ألزم بها المشرع الشركاء الاجتماعيين ، هي وسيلة من وسائل الاتصال ، بحيث يشارك ممثلي العمال في هذه الاجتماعات ويطرحون انشغالاتهم مباشرة أمام أصحاب القرار المعنيين بالأمر " المستخدم وممثليه القانونين ".

وفي هذا الإطار وحتى تكون هذه الاجتماعات أكثر فعالية ، وتحقق مصلحة الطرفين المتناقضة يجب خاصة على العمال أن ينتخبوا ممثلين لهم يتمتعون بالمؤهلات العلمية وكذا الخبرة المهنية ، حتى يكونوا في مستوى طرح انشغالاتهم ، واقتراح الحلول الموضوعية ، لأنه يبدو من الناحية العملية أن التمثيل النقابي للعمال على مستوى الهيئات المستخدمة لم يصل بعد إلى المستوى المطلوب .اختلفت الاتفاقيات الجماعية في تحديد تاريخ الدورات العادية للاجتماعات التي تنعقد بين كل من المستخدم وممثليه وبين الممثلين النقابيين ، بغية دراسة الوضعية الاجتماعية والمهنية داخل الهيئة المستخدمة من الاتفاقيات من جعلتها نصف شهرية[2]، والأخرى شهرية[3]، وهو التاريخ المحدد في

(1) انظر المادة 20 فقرة 1 و 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر .

(2) المادة 1/20 من الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائري : " تهدف هذه الاجتماعات بصفة عامة إلى ترقية التشاور وتبادل وجهات النظر حول الأوضاع الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل ، وإلى نشر معلومات تخص نفس هذه المسائل ، تكون كاملة وموضوعية قدر المستطاع وإلى تشجيع تفاهم متبادل للصعوبات المتعرض لها ".

(3) انظر المادة 111 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTEC . والمادة 28 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي جعلت من الاجتماعات الدورية شهرية في الوحدات والفروع التابعة للمؤسسة.

النصوص التشريعية السابقة[4]، الملغاة بالقانون الساري المفعول[5]، ومنها من جعلتها كل 3 أشهر على الأقل[6].

ما تجدر الإشارة إليه أن أغلبية الاتفاقيات الجماعية للعمل ذات الإقليم المحلي انعدمت فيها إجراءات تسوية النزاعات الجماعية، وإن ذكرت في البعض منها فهي عبارة عن نسخ لما ورد في النصوص التشريعية السارية المفعول لذا لاحظنا أن الاتفاقيات التي أعطت أهمية لهذه الإجراءات ابتداء من الوقاية والتسوية الداخلية هي الاتفاقيات ذات الاختصاص الإقليمي الجهوي والوطني. إن مثل هذه الإجراءات، ضرورية لجميع الهيئات المستخدمة مهما كان نوعها وطبيعة نشاطها، لذا على الهيئات المستخدمة ذات الإقليم المحلي إقحام اتفاقياتها الجماعية بهذه الإجراءات ، كونها تحقق السلم الاجتماعي وتطبع سلوك المجتمع العمالي بطابع الحوار الاجتماعي[7].

يبدو أن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، تتطلب حوارا وتشاورا مستمرين ولفترات متعاقبة و معقولة ، فكلما كانت الاجتماعات الدورية مكثفة، كلما قلت النزاعات لذلك أدركت بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل أهمية هذه الاجتماعات عندما حددت دوراتها العادية كل 15 يوما.

ونحن نرى أن تحديد مدة دورات الاجتماعات العادية بثلاثة أشهر في مؤسسات ذات طابع استراتيجي من جهة ، وتشغل عددا كبير من العمال من جهة أخرى ، مهلة

---

(4) انظر المادة 7 فقرة 1 من القانون رقم 82 – 05 المؤرخ في 13 فبراير 1982 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها جريدة رسمية مؤرخة في 16 فبراير 1982 ص 337 .

(5) المادة 58 فقرة 2 من القانون رقم 90 – 02 السالف الذكر : " كما تلغى جميع أحكام القانون رقم 82 – 05 المؤرخ في 13 فبراير 1982 والمتعلق بالوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها ".

(6) انظر المادة 113 من الاتفاقية الجماعية لقطاع النشاط الاقتصادي بالقطاع الخاص . والمادة 168 فقرة من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري . المادة 28 فقرة 4 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي.

*(7) **J.P.Chauchard (La conception française de la négociation et de la convention collective de travail) Thèse paris 1984 .P52.***

غير معقولة بحيث يؤدي ذلك إلى نقص الاتصال بين الشركاء الاجتماعين، مما يعرض العلاقة إلى التوتر، لذا نقترح على الأقل أن تكون تلك الاجتماعية الدورية شهرية، مثلما ذهبت إليه أغلبية الاتفاقيات الجماعية وما أقره المشرع من خلال النصوص الملغاة. إلى جانب الدورات العادية، للاجتماعات المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل تعرضت بعض الاتفاقيات إلى الاجتماعات غير العادية، التي يمكن تنظيمها بطلب من المستخدم، أو الممثلين النقابيين للعمال، على أن يحدد جدول الأعمال من قبل الجهة التي تقدمت بطلب الاجتماع[1]. انفردت بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل، بإجراءات خاصة لتنظيم الاجتماعات الدورية المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، حيث ذهبت بعض الاتفاقيات الجماعية للعمال إلى إنشاء لجنة خاصة أطلقت عليها اسم " اللجنة متساوية الأعضاء للوقاية وتسوية النزعات الجماعية للعمل"[2]، بينما عرفت في اتفاقيات الأخرى اسم "اللجنة الخاصة المتساوية الأعضاء للتشاور"[3] .

تتكون هذه اللجنة من 3 أعضاء يمثلون الهيئة المستخدمة ، و3 يمثلون المنظمات النقابية للعمال داخل المؤسسة على أن ينتخب الطرفان رئيسا لها من بين أعضائها . من أهم صلاحيات اللجنة دراسة وضعية العلاقات المهنية داخل المؤسسة ، وطرح انشغالات العمال المهنية أثناء الاجتماعات الدورية كما منحت بعض الاتفاقيات الجماعية لهذه اللجنة مهمة اللجوء إلى المصالحة الداخلية النزاع الجماعي في حالة وقوعه[4].

منحت بعض الاتفاقيات الجماعية للممثلين النقابين حق إضافة بعض العناصر إلى جدول الأعمال المقدم من قبل المستخدم ، شريطة أن يتم ذلك كتابة وفي مدة محددة ،

---

(1) انظر المادة 117 من الاتفاقية الجماعية لقطاع النشاط الاقتصادي بالقطاع الخاص والمادة 168 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري .والمادة 345 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH .

(2) انظر المادة من 164 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري .

(3) انظر المادة 155 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغانم .

(4) انظر المادتين 165 و 166 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري والمادة 156 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغانم .

وفي غياب هذه الملاحظات الكتابية يحق للمستخدم رفض الملاحظات الشفوية، التي يتقدم بها الممثلون النقابيون أثناء الاجتماع[1]. يمكن للجنة أن تستدعي أثناء أعمالها كل شخص طبيعي سواء كان من بين عمال المؤسسة ، أو خارجهم أو كل شخص معنوي يتمتع بمؤهلات وكفاءة تسمح له بتقديم مساعدات ونصائح للجنة [2]. كما يجب أن تسجل النتائج المنبثقة عن الاجتماعات في سجل خاص موقع عليه من قبل الطرفين، على أن يوضع هذا السجل تحت تصرف مفتش العمل المختص إقليميا، وكذا الممثلين النقابيين ومندوبي المستخدمين[3]. بعد ما تعرضنا إلى إجراءات الوقاية من النزاعات الجماعية وفق ما كرسته الاتفاقيات الجماعية ننتقل إلى العنصر الثاني للحديث عن إجراءات التسوية الداخلية لهذه النزاعات.

❑ **ثانياً : إجراءات التسوية الداخلية للنزاعات الجماعية وفقاً لأحكام الاتفاقيات الجماعية**

ألزم المشرع الجزائري في حالة اختلاف الطرفين في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، أثناء الاجتماعات الدورية، بمباشرتهما لإجراءات المصالحة الداخلية المكرسة في الاتفاقيات الجماعية للعمل[4]، وهو أيضا ما كرسته بعض أحكام الاتفاقيات الجماعية للعمل، حيث أنها اشترطت قبل اللجوء إلى المصالحة الخارجية التي تقوم بها مفتشية العمل، احترام إجراء المصالحة الداخلية [5]. لجأت بعض المؤسسات التي لها

(1) انظر المادة 114 من الاتفاقية الجماعية لقطاع النشاط الاقتصادي بالقطاع الخاص .

(2) انظر المادتين 170 و171 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري

(3) انظر المادة 115 من الاتفاقية الجماعية لقطاع النشاط الاقتصادي بالقطاع الخاص .

(4) المادة 5 من القانون رقم 90 – 02 السالف الذكر : " إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها . وإذا لم تكن هناك اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها ، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا " .

(5) المادة 204 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ : " في حالة خلاف في كل أو بعض من المسائل المطروحة للنقاش تتعهد مديرية المؤسسة أو الوحدة أو ممثلي العمال النقابيين باحترام الإجراءات الداخلية للمصالحة ". المادة 206 : " لا يمكن طرح أي نزاع جماعي للعمل على مفتشية العمل المختصة إقليميا قبل استنفاد كل إجراءات المصالحة الداخلية التي لا تتعدى مدتها شهرين .يبدأ سريان هذه المدة من يوم طرح الخلاف كتابيا على مديرية المؤسسة أو الوحدة حسب الحالة ".

وحدات وفروع إلى إحداث نوعين من المصالحة الداخلية تتم الأولى على مستوى الوحدة أو الفرع التابع للمؤسسة، وفي حالة فشل المصالحة على مستوى الوحدة، تتم المصالحة على مستوى أعلا، تحت إشراف المديرية العامة للمؤسسة، والتنظيمات النقابية التمثيلية للعمال [1].

أسندت أغلبية الاتفاقيات الجماعية للعمل مهمة المصالحة الداخلية للجنة متساوية الأعضاء تدعى" اللجنة المتساوية الأعضاء للمصالحة "[2]، بينما أسندت البعض منها هذه المهمة للجنة المتساوية الأعضاء للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل[3] ، كما عمدت بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل على إسناد مهمة المصالحة إلى لجنة مصالحة على مستوى المؤسسة تدعى **Comité ad-hoc** تتكون هذه اللجنة من ممثلين عن الهيئة المستخدمة والممثلين النقابيين للعمال، ولم تشترط أن تكون اللجنة متساوية الأعضاء يترأس اللجنة المدير العام أو ممثله القانوني[4].

منحت بعض الاتفاقيات الجماعية للجنة حق استدعاء الأشخاص مؤهلين لحضور جلسة المصالحة، على ألا يمس ذلك بطابعها المتساوي الأعضاء[5]. إن أهم ما يستخلص من الأحكام المنظمة لإجراءات الوقاية والتسوية الداخلية للنزاعات الجماعية في العمل، السماح لذوي المؤهلات والكفاءات، الحضور لجلسات اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية من النزاعات الجماعية، يبدو أن مثل هذا الإجراء يوحي بالتطور الذي عرفته

(1) المادة 103 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SORASUCRE –MOSTAGANEM انظر كذلك المادتين 348 و349 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH .

(2) انظر المادة 22 / 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر . والمادة 31 من الاتفاقيات الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي. و المادة 349 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH . المادة 102 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SORASUCRE – MOSTAGANEM .

(3) انظر المادة 164 والمادة 166 فقرة 3 من دواوين الترقية والتسيير العقاري .

(4) المادة 112 فقرة 1و 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTEC .

(5) المادة 2/22 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر . والمادة 171 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري . وانظر كذلك المادة 32 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي .

عملية التفاوض الجماعي رغم حداثتها ، حيث أدرك الشركاء الاجتماعيين أن حضور ذوي الكفاءات والمؤهلات لجلسات التفاوض الجماعي أمر ضروري، لتكييف الأحكام المتفق عليها مع النصوص التشريعية والتنظيمية من جهة ومع خصوصية المؤسسة من جهة أخرى . غير أنه من الناحية العملية نجد نقصا كبيرا للكفاءات وأصحاب المؤهلات في ميدان قانون العمل، خاصة وأن هذا القانون يمتاز عن غيره من القوانين، بسرعة التطور للتكيف مع الواقع الاقتصادي والاجتماعي ، وظهر ذلك جليا من خلال التعديلات الكثيرة التي عرفها القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل . ومن هنا أصبح من الضروري، فتح المجال أمام المختصين في قانون العمل ومنحهم الاعتماد لممارسة عملهم كخبراء في القانون الاجتماعي ، كما هو معمول به في كثير من الدول الأوروبية والعربية، علما أن المشرع الجزائري، في ظل قانون العمل الساري المفعول ، أقر مثل هذه الخبرة [1].

حددت بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل آجال بداية اجتماعات اللجنة للفصل في النزاع أمامها، فحددته بعضها بيومين من تأسيها لهذا الغرض[2] وبعضها 8 من تاريخ إخطارها[3]، والبعض الآخر 15 يوما[4]. أما عن آجال انتهاء اللجنة من مهمة المصالحة الداخلية حددت في بعض الاتفاقيات 8 أيام ابتداء من أول يوم للاجتماع[5]، والبعض الآخر15 يوما من تاريخ الإخطار بينما ذهبت بعضها إلى آجال 30 يوما ابتداء من تاريخ

---

(1) - المادة 110 من القانون رقم 90 – 11 : " تنظم لجنة المشاركة نشاطاتها في إطار اختصاصاتها ونظامها الداخلي كما يمكنها أن تلجأ إلى خبرات غير تابعة لأصحاب العمل ". - المادة 111 من نفس القانون : " تطبيقا لأحكام المادة 110 أعلاه تخص الهيئة المستخدمة ميزانيات ، حسب الكيفيات التي تحدد بالطرق التنظيمية ".

(2) انظر المادة 112 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTEC .

(3) المادة 102 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SORASUCRE مستغانم .

(4) انظر المادة 3/22 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر .

(5) المادة 112 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTEC . المادة 33 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي . انظر المادة 3/22 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر .

الإخطار[1]، ومن الاتفاقيات من جعلت الآجال شهرين[2]. في اعتقادنا أنه كان على المشرع الجزائري ، أن يتدخل ليحدد آجال قصوى لانتهاء إجراءات المصالحة الداخلية ، على غرار ما انتهجه في إجراءات المصالحة الخارجية والتي لا يمكن أن تتجاوز 8 أيام ابتداء من تاريخ أول جلسة[3]، ذلك أن النزاع الجماعي في العمل ، يمس جماعة العمال ككل ، ويتعلق بموضوع حساس وخطير " الشروط العامة للعمل "، لذلك فهو يحتاج لتسويه إلى إجراءات فعالة وسريعة في آن واحد .

لقد عمل المشرع الجزائري على أن تكون هذه الإجراءات فعالة من خلال إسناد التسوية الداخلية للنزاع للشركاء الاجتماعيين أي أطراف النزاع المعنيين ، لكونهم أدرى بمشاكلهم وظروف عملهم وبالتالي هم أقدر على إيجاد الحلول المناسبة لخلافاتهم من غيرهم .

إلى جانب فعالية الإجراءات يتطلب النزاع الجماعي في العمل السرعة في اتخاذ القرارات المناسبة لأن البطء والتأخر كثيرا ما يؤدي إلى النتائج الوخيمة، ولذلك حدد المشرع الجزائري أقصى مدة للمصالحة الداخلية في ظل النصوص التشريعية الملغاة 8 أيام من تسجيل الخلاف في السجل الخاص المعد من قبل صاحب العمل[4]. بعد انتهاء اللجنة المتساوية الأعضاء للمصالحة من المهمة التي كلفت بها، تعد محضرا توقعه الأطراف، تدون فيه المسائل المتفق عليها، وإن اقتضى الأمر المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي للعمل قائما حولها، تصبح المتفق عليها نافذة مباشرة بعد توقيع الأطراف على المحضر المعد لذلك الذي ترسل نسخة منه إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، وإلى كتابة ضبط المحكمة المختصة[5].

---

(1) المادة 351 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH .

(2) انظر المادة 206 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ .

(3) انظر المادة 8 من القانون رقم 90 – 02 المعدلة بالمادة 4 من القانون رقم 91 – 27 السالف الذكر.

(4) انظر المادة 13 فقرة 1 من القانون رقم 82 – 05 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها .

(5) انظر المادة 23 و 23 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر . انظر كذلك المادة 33 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي .

بعد فشل إجراء المصالحة الداخلية على مستوى الهيئة المستخدمة، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا[1]، وفي حالة فشل إجراء المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل ، أو على بعضه ، يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة وفي هذه الحالة يمكن للطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة والتحكيم وفقا لما تضمنته النصوص التشريعية والتنظيمية [2]. لم تكتف بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل، بإحالة الأطراف على الوساطة والتحكيم في حالة فشل المصالحة الخارجية التي تقوم بها مفتشية العمل المختصة إقليمي، بل جاءت ببعض الأحكام الخاصة بالوساطة منها مثلا ذكر بعض الشروط الواجب توافرها في الوسيط[3]و تحديد مدة معينة لإنهاء الوسيط مهمته وعرض تقريره على الأطراف المتنازعة [4]، ما دام أن المشرع ترك الحرية لأطراف النزاع في تحديد آجال ذلك[5] . حصرت الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري الوساطة في مكاتب

(1) المادة 5 فقرة 2 من القانون رقم 90 – 02 . لقد نسخت أغلبية الاتفاقيات الجماعية هده المادة حرفيا انظر المادة 24 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر .انظر كذلك المادة 34 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي .والمادة 352 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH . وانظر كذلك المادة 172 : في حالة استمرار الخلاف بين الطرفين يعرض النزاع على مفتشية العمل المختصة إقليميا للقيام بالمصالحة طبقا لصلاحياتها القانونية .أما المادة 207 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ التي قامت بنسخ إلى جانب ذلك إجراءات المصالحة أمام مفتشية العمل المنصوص عليها في 6 و7 و8 من القانون رقم 90 – 02 السالف الذكر .

(2) انظر المادة 9 من القانون رقم 90 – 02 السالف الذكر ، علما أن أغلبية الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة قامت بنسخ هذه المادة حرفيا وفي هذا الإطار انظر مثلا المادة 35 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي . وانظر أيضا المادتين 352 و 353 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH .

(3) المادة 25 / 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر : " يتم اختيار الوسيط باتفاق مشترك ، ومن الأفضل أن يكون من الأشخاص الذين يمارسون أو مارسوا مهاما في القطاع " .

(4) المادة 25 / 3 من نفس الاتفاقية الجماعية للعمل السالفة الذكر : " يعرض الوسيط على الأطراف في مدة أقصاها 15 يوما من تاريخ تعيينه ، اقتراحات تسوية الخلاف المعروض للدراسة في شكل توصيات مقنعة ، مع تسليم نسخة منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا ".

(5) المادة 12 من القانون رقم 90 – 02 السالف الذكر : " يعرض الوسيط على الطرفين خلال الآجال التي يحددانها اقتراحات تسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة .

تجمع المصالح المشتركة **Les bureaux du groupement d'intérêts communs** والنقابة الوطنية لدواوين الترقية والتسيير العقاري. يبدو أن هذا الإجراء مخالف لما ذهب إليه المشرع الجزائري ، حيث أنه اشتـرط أن يكون الوسيط من الغير[1]، بينما هؤلاء الأطراف ليسوا من الغير فالنقابة الوطنية لدواوين الترقية والتسيير العقاري تعد طرف في النزاع[2].

وفي هذا الإطار نقترح أن يحدو المشرع الجزائري حدوا المشرع المصري الذي اشترط في الوسيط أن يكون ضمن قائمة الوسطاء التي تعدها الوزارة المختصة بالتشاور الاتحاد العام لنقابات العمال ومنظمات أرباب العمل ، بعد أن حدد الشروط الواجب توافرها في الوسيط [3].

<u>الفرع الثاني : أحكام الاتفاقيات المتعلقة بممارسة العمال حق الإضراب</u>

إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة ، والوساطة ، يمارس العمال حقهم الدستوري في اللجوء إلى الإضراب[4]، وفقا للشروط والكيفيات المحددة قانونا[5].

---

(1) المادة 10 من القانون رقم 90 – 02 السالف الذكر : الوساطة هي إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي في العمل على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ، ويشتركان في تعيينه.

(2) انظر المواد من 173 إلى 176 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري

(3) المادة 171 من قانون العمل المصري : " تعد الوزارة المختصة قائمة للوسطاء يصدرها قرار من الوزير المختص بالتشاور مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب العمل ". - المادة 172 من نفس القانون : " يجب أن تتوافر في وسيط النزاع الذي يتم اختياره من قائمة الوسطاء : - أن يكون ذا خبرة في الموضوع . – ألا تكون له مصلحة في النزاع . ألا يكون قد سبق اشتراكه بأية صورة في بحث النزاع أو محاولة تسويته .

(4) المادة 57 من الدستور : " حق في الإضراب معترف به ، يمارس في إطار القانون يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن ، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتم"

(5) انظر المادة 24 من القانون رقم 90 – 02 السالف الذكر.

منح المشرع الجزائري لأطراف التفاوض الجماعي و بموجب الاتفاقيات الجماعية للعمل الحق في تحديد مدة الإشعار المسبق للإضراب والتي لا يمكن أن تقل هذه المدة عن 8 ابتداء من تاريخ إيداعه[1] ، كما منحهم الحق في تحديد الحد الأدنـى من الخدمة، وذلك حسب خصوصية نشاط كل مؤسسة [2]. وقوفا عند هذين الموضوعين قسمنا هذا الفرع إلى عنصرين يتناول العنصر الأول تحديد الاتفاقيات الجماعية لفترة الإشعار المسبق ونخصص العنصر الثاني لتحديدها للحد الأدنى من الخدمة .

❑ **أولاً : تحديد الاتفاقيات الجماعية للإشعار المسبق بالإضراب**

إذا كان المشرـع الجزائـري قـد ألـزم العـمال الـراغبين في اللجـوء إلى الإضراب باحترام مهلة الإشعار المسبق الدنيا المحددة 8 أيام قبل الشروع فيه ، فـإن المشرـع الفرنسي وعلى خلاف ما ذهب إليه المشرع الجزائري ، جعل هذا الشرط إلزامـي في المؤسسات العمومية فقط ، محددا مدته 5 أيام قبل الشروع فيه[3]، أما المؤسسات الخاصة فهي غير ملزمة بهذا الشرط[4] حيث قضـت الغرفـة الاجتماعيـة بمحكمـة النقض الفرنسية ، في إحدى قراراتها: " إن الإضراب في المؤسسات الخاصـة لا يفقـد شرعيته القانونية بسبب عدم لجوء العمال إلى الإخطار المسبق ، كما أن الإشعار المسبق المنصوص عليه في الاتفاقيات الجماعية لهذه المؤسسات ، لا يلزم عمالها[5] .

---

(1) انظر المادة 30 فقرة 2 من القانون رقم 90 – 02 المتعلق بتسوية المنازعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب .

(2) انظر المادة 39 من القانون رقم 90 – 02 السالف الذكر .

(3) Voir l'Art 521 – 3 du code de travail Français . et Antoine MAZEAUD - Droit du travail Note 349 Page 202 .

(4) Jean Pélissier . Alain Supiot . Antoine Jeammaud – Droit du travail 20 édition, Dalloz 2000 Note 1112 Page 1125 .

(5) Soc . 5. Octobre 1969 , Bull , IV, n 819 ; 13 mars 1980 , D, 1981,229 ; 26 Février 1981 Bull. V ,n 161 , » Une grève … ne saurait perdre son caractère licite du fait qu'elle n'a pas été précédée

نسخت أغلبية الاتفاقيات الجماعية للعمل الأحكام القانونية المتعلقة بكيفية ممارسة الحق في الإضراب ،ابتداء من تعريفه وشروط ممارسته ، والآثار المترتبة عليه ، والأصل أن تتقيد الاتفاقيات الجماعية للعمل بالمواضيع التي أحيلت إليها بموجب النصوص القانونية منها تحديد مدة الإشعار المسبق للإضراب.

حسب الاتفاقيات الجماعية للعمل ، يدخل الإضراب الموافق عليه حيز التنفيذ بعد نهاية مدة الإشعار المسبق ، التي تبتدئ اعتبارا من تاريخ إيداعه لدى مديرية مكان العمل أي مدير الوحدة أو الفرع ، أو مديرية المؤسسة أي المستخدم ، مقابل وصل استلام ، مع إرسال نسخة إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا[1] . اختلفت الاتفاقيات الجماعية في تحديدها لمدة الإشعار المسبق بالإضراب ، فبينما تقيدت مجموعة كبيرة منها بالمدة المحددة قانونا أي 8 أيام من تاريخ إيداعه أمام الجهات المعنية[2] ، حددته بعضها 10 أيام[3] ، والبعض الآخر 15 يوما [4].

يتضح من خلال إطلاعنا على فترات الإشعار المسبق بالإضراب المحددة في مختلف الاتفاقيات الجماعية للعمل ، أن هذه الفترات كانت قصيرة في المؤسسات ذات النشاط الاستراتيجي ، والتي لها فروع ووحدات على المستوى الوطني ، كمؤسسة **SONALGAZ**

d'une avertissement …. » . Le préavis , fut-il stipulé par la convention collective est inopposable aux salariés.(Soc, 7 juin 1995 ,D, 1996,75 .

(1) انظر المادة 210 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ . والمادة 28 /3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر .

(2) انظر المادة 210 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ . وانظر كذلك المادة 36 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي .والمادة 108 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SORASUCRE MOSTAGANEM .وانظر المادة 145 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تفصيل النسيج والألبسة الجاهزة بمستغانم وانظر كذلك المادة 129 من الاتفاقية الجماعية لقطاع النشاط الاقتصادي الخاص .

(3) انظر المادة 118 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTEC . والمادة 28 /3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر .وانظر كذلك المادة 184 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري .

(4) انظر المادة 133 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة مستخدمي فروع وهياكل المجمع الصناعي للورق و السيليلوز GIPEC . انظر كذلك المادة 356 فقرة 4 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH .و المادة 101 من الاتفاقية الجماعية لغرفة التجارة والصناعة الظهرة بمستغانم . المادة 121 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تربية الدواجن بمعسكر . والمادة 174 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغانم .

مثلا ، التي تقيدت بالمدة المحددة قانونا ، بينما كانت المدة أطول في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تمارس نشاطها الاقتصادي والتجاري على مستوى محلي ومنها مثلا غرفة التجارة والصناعة بمستغانم التي حددت بها مهلة الإشعار المسبق 15 يوما وهي نفس المدة المحددة في مؤسسة **SONATRACH.**

في اعتقادنا أن الحكمة التشريعية من وضع حد أدنى لمدة الإشعار المسبق بالإضراب بحيث لا يمكن النزول عنه ، كانت تتجه إلى المؤسسات الصغيرة ذات الاختصاص المحلي ، أما المؤسسات الكبرى ذات النشاط الاستراتيجي والفروع المتعددة التابعة لها فهي تحتاج إلى مدة أطول من المدة الدنيا المحددة قانونا ، بغية تمكين أطراف النزاع من وخاصة المستخدم للوصول إلى تسوية سلمية للنزاع بعد أن أبدى العمال رغبتهم الجدية في الإضراب من خلال بإيداع الإشعار المسبق به [1]. لم تكتف بعض الاتفاقيات الجماعية في العمل بإيداع الإشعار المسبق بالإضراب لدى المستخدم ، بل اشترطت أن يتضمن مجموعة من العناصر ، منها مكان الإضراب تاريخه ، وساعة بدايته ، مدته المحددة أو غير المحددة ، وكذا دوافع اللجوء إليه[2].

ما تجدر الإشارة إليه أن الاتفاقيات التي كرست هذا الشرط هي لمؤسسات عمومية ذات نشاط استراتيجي ، مارست نشاطها منذ ظهور التشريعات العمالية المختلفة وبذلك تكون قد اكتسبت تجربة ، كما أنها من المؤسسات التي تسهر على تكوين عمالها في شتى التخصصات بما فيها تسيير الموارد البشرية ، وفي هذا الإطار يبدو أن هذه الاتفاقيات اقتدت بما ذهبت إليه التشريعات المقارنة[3].. لذا نرى ضرورة

---

(1) أحمية سليمان – آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري – ديوان المطبوعات الجامعية 1998 ص 151 .

(2) انظر المادة 28 / 4 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر . انظر كذلك المادة 356 فقرة 4 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH .

(3) Art 521 – 3 : « …. Le préavis doit parvenir 5jours francs avant le déclenchement de la grève …. Il fixe le lieu , la date et l'heure de début ainsi que la durée limitée ou nom , de la grève envisagée ».

تكريس باقي الاتفاقيات الجماعية للعمل هذا الشرط ، كونه يحدد كل المسائل الجوهرية المتعلقة بالإضراب فتحديد مكان ممارسة الإضراب ضروري ، فقد تلجأ وحدة من الوحدات التابعة للمؤسسة إلى الإضراب ، ومن ثم يكون الإضراب جزئيا وليس شاملا وبالتالي يسهل التعامل معه ،وإيجاد الحل المناسب له . كما أن تحديد تاريخ ممارسته ومدته له من الأهمية حيث بموجب هذه المعطيات ، يتفق الطرفان على التدابير اللازمة لحماية الأشخاص والمنشآت داخل المؤسسة .

بعد أن تعرضنا إلى تحديد الاتفاقيات الجماعية لفترة الإشعار المسبق بالإضراب ننتقل إلى العنصر الثاني للحديث عن حالات الحد الأدنى من الخدمة حسب أحكام الاتفاقيات الجماعية .

❐ ثانياً : تحديد الاتفاقيات الجماعية للحد الأدنى من الخدمة عند الإضراب

إذا كان القانون قد أقر حق العمال في اللجوء إلى الإضراب دفاعا عن مصالحهم المادية والمعنوية فإنه بالمقابل أورد على ممارسة هذا الحق قيودا ، أهمها وجوب القيام بالحد الأدنى من الخدمة واعتبر رفض القيام بهذا الالتزام القانوني خطأ مهنيا يستوجب التسريح[1].

يقصد بالحد الأدنى من الخدمة استمرار بعض العمال -حتى ولو كانوا هم أيضا معنيين بالإضراب - في أداء الخدمة ، لأن الامتناع عن أدائها من شأنه ، أن يلحق أضرارا بالمؤسسة ووسائلها ، أو يعرض حياة العمال وصحتهم إلى الخطر ، كما أن آثار الإضراب لا تتوقف فقط على إلحاق الضرر بالمؤسسة وعمالها فحسب ، بل تمس أيضا مصالح المستفيدين من خدمات هذه المؤسسة[2].

(1) المادة 40 من القانون رقم 90 – 02 السالف الذكر : " يعد رفض العامل المعني القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه خطأ مهنيا جسيما ".

(2) انظر أحمية سليمان - آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري- ص 157 .

ضبط المشرع الجزائري قائمة النشاطات التي يجب أن يمارس فيها الحد الأدنى من الخدمة[1]، والملاحظ أن بعض هذه النشاطات يتصل مباشرة بالهيئات والإدارات العمومية ومن ثم فهي تخص قطاع الوظيفة العمومية كالمصالح الاستشفائية والمناوبة ومصالح الاستعجالات وتوزيع الأدوية بالنسبة للقطاع الصحي ، ومنها أيضا مصالح البلدية لرفع القمامة ، وكذا الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني بالنسبة لقطاع التربية ، كما يتصل بعض هذه النشاطات بالقطاع الاقتصادي والتجاري ، وهو الذي يخصنا في دراستنا . من أمثلتها المصالح المرتبطة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية ، وكذا المصالح الضرورية لسير مراكز العبور فيها وصيانة الشبكة الوطنية للإشارة .

يبدو أن هذه النشاطات ترتبط بقطاع البريد والمواصلات التي تشرف على تسييره مؤسسة اتصالات الجزائر ، ومنها أيضا المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات ونقلها عبر قنوات الشحن والنقل البحري يتعلق الأمر هنا بقطاع المحروقات الذي تسيره مؤسسة **SONATRACH** ، وكذا المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء و الغاز والذي تسهر تسييرها مؤسسة **SONALGAZ** .

بالإضافة إلى قائمة النشاطات المرتبطة بالحد الأدنى من الخدمة المحددة قانونا ، منح المشرع الجزائري لأطراف التفاوض الجماعي الحق في إضافة حالات أخرى ، تتماشى مع طبيعة وخصوصية نشاط كل قطاع أو مؤسسة[2].

تجسيدا للحد الأدنى من الخدمة المكرس في الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة، حسب طبيعة ونشـــاط كل مؤسسة، سنتناول مجموعة من

---

(1) المادة 38 من القانون رقم 90 – 02 السالف الذكر

(2) المادة 39 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر : " يحدد القدر الأدنى من الخدمة في ميادين النشاط المنصوص عليها في اتفاقية أو عقد جماعي ، دون المساس بالأحكام الواردة في المادة 38 أعلاه ".

تم تحديد فيها الحد الأدنى من الخدمة بواسطة التفاوض الجماعي ، رغم أن نشاطها غير مذكور ضمن قائمة النشاطات المحددة قانونا .

1- تحديد القدر الأدنى من الخدمة في المؤسسات الواردة نشاطاتها ضمن القائمة المحددة قانونا.

أهم المؤسسات التي حددت بعض نشاطاتها ضمن الحد الأدنى من الخدمة مؤسسة **SONALGAZ** ومؤسسة **SONATRACH** ومؤسسة ميناء مستغانم ، ومنح لها المشرح الحق في إضافة أنشطة أخرى تابعة لها ضمن قائمة القدر الأدنى من الخدمة . أكدت أحكام الاتفاقية الجماعية لمؤسسة **SONALGAZ** على إجبارية ضمان القدر الأدنى من الخدمة ، في الوحدات المكلفة بتسيير المرافق الضرورية للقطاعات ذات النشاط الحيوي للوطن والمواطنين منها مثلا إنتاج ونقل وتوزيع الكهرباء والمرافق الخاصة باستغلال الإعلام الآلي ، بالإضافة مرفق الأمن والمواصلات وكذا مراكز التكوين على أن يتم تحديد مناصب العمل الخاضعة للقدر الأدنى من الخدمة عن طريق التنظيم الداخلي[(1)].

أما مؤسسة **SONATRACH** و اتصالات الجزائر ، فقد أحالتنا لمعرفة النشاطات المتعلقة بالحد الأدنى من الخدمة ، وكذا المناصب الخاضعة لها إلى الاتفاق الجماع للعمل[(2)] . يبدو أن أحكام الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغانم كانت أكثر شمولية ، حيث وضحت أهمية اللجوء إلى القدر الأدنى من الخدمة ، وحددت الأنشطة المرتبطة به ، وكذا المناصب الخاضعة له [(3)].

(1) - انظر المادتين 216 و 217 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ .

(2) انظر المادة 357 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH . و المادة 29 /1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر .

(3) انظر المادة 175 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغانم .

فيما يتعلق بأهمية اللجوء إلى القدر الأدنى في هذه المؤسسة ، تكمن في تفادي المساس باستمرارية الخدمات الأساسية للمؤسسة، أو بخدماتها ذات المصلحة العامة، والتي يؤدي انقطاعها أصلا إلى المساس باستمرارية النشاطات الاقتصادية الأساسية، كما يجب أن يؤمن الحد الأدنى للخدمة استقبال البواخر وتحريرهم ، وتفريغهم وتسليم السلعة. أما عن المواد التي يتعلق نشاطها بالحد الأدنى من الخدمة على مستوى الميناء هي: المواد المتعلقة باحتياجات الدفاع الوطني، المواد الغذائية الفلاحية والسريعة التلف المنتجات الصيدلانية، المنتجات البترولية والغازية وكذا البنزين، المواد الخطيرة الحيوانات الحية، كما يطبق الحد الأدنى أيضا على عبور الأشخاص .

يطبق الحد الأدنى وجوبا داخل مؤسسة ميناء مستغانم على مناصب العمل التالية: الإرشاد، والربط والسحب، الشحن والتفريغ، والرفع وإعادة الرفع، استقبال وتسليم البضائع، برنامج دخول وخروج البواخر الصيانة والأمن بالميناء والبحر[1] .

2- تحديد القدر الأدنى من الخدمة في المؤسسات التي لم ترد نشاطاتها ضمن القائمة المحددة قانونا.

نتناول اتفاقيتين لمؤسستين مختلفتين من حيث طبيعة نشاطهما، تتعلق الاتفاقية الأولى بصناديق الضمان الاجتماعي، وهي مؤسسة خدمات، أما الثانية بمؤسسة تربية الدواجن وهي عبارة عن مؤسسة إنتاجية ، لنصل إلى التفرقة بين النشاطات المرتبطة بالقدر الأدنى في كل من المؤسستين .

حصرت الاتفاقية الجماعية لصناديق صناديق الضمان الاجتماعي مجالات الحد الأدنى من الخدمة في النشاطات التالية : حراسة الأماكن والمقرات مصلحة الاتصالات، المصلحة المكلفة بعمليات تحويل المرضى إلى الخارج من أجل العلاج،

(1) – انظر المادة 175 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغانم السالفة الذكر.

المصلحة المكلفة بمراقبة و صيانة وسائل الإعلام الآلي والطباعة . المصالح المكلفة باستقبال المؤمن لهم اجتماعيا وتقديم الأداءات[1] .

يبدو أن النشاطات المرتبطة بالقدر الأدنى من الخدمة في هذه المؤسسة يتماشى مع خصوصيتها وطبيعتها ، باعتبارها مؤسسة تقدم خدمات لزبائنها لذا ارتبطت نشاطاتها بالخدمات . بينما حصرت الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تربية الدواجن، النشاطات المرتبطة بالحد الأدنى من الخدمة في : ضمان تغذية وسقي القطيع وذلك في حدود عاملين، تسيير وصيانة المعدات الالكتروميكانيكية ، المتابعة والسهر على صحة الحيوانات (وهي مهمة البيطري)، حراسة الوحدة . مراقبة البيض على مستوى المحضن تحويل وتسويق الكتاكيت عند التفريغ ، حراسة غرف التبريد والتدخل لصيانة معدات التبريد [2].

إذا كانت أغلبية الاتفاقيات الجماعية للعمل قد حصرت بعض النشاطات المرتبطة بالقدر الأدنى من الخدمة ، وحددت المناصب المتعلقة بها ، فإن بعض الاتفاقيات الجماعية منعت بعض عمالها من اللجوء إلى الإضراب وحصرتهم في الحراس، وأعوان الأمن ، وعلى العموم كل من يشغل منصب عمل مهما كان نوعه ، والذي من خلالها تمارس نشاطات ليلية أو نهارية مرتبطة بالوقاية والأمن للممتلكات والوسائل التي تشكل ثروة المؤسسة [3]. في اعتقدنا أنه كان على هذه الاتفاقيات ، أن تجعل هذه الحالات ضمن نشاطات القدر الأدنى من الخدمة ، وليس ضمن حالات المنع من اللجوء إلى الإضراب ، حيث أنه ليس للاتفاقيات الجماعية الحق في تحديد حالات المنع من اللجوء إلى الإضراب ، إذ في ذلك مساس بالمبدأ العام المكرس في الدستور " حق العمال في اللجوء إلى الإضراب " ، لذلك حدد الدستور الميادين التي يحق فيها

---

(1) انظر المادة 39 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي .

(2) انظر المادة 123 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تربية الدواجن .

(3) المادة 185 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري .

للمشرع منع الإضراب[4]، فالمنع إذن هو من صلاحية المشرع وليس من صلاحية الاتفاقيات الجماعية للعمل. بعدما تعرضنا في المبحث الأول إلى دور الاتفاقيات الجماعية باعتبارها وثيقة للسلم الاجتماعي من خلال تسويتها للمنازعات الفردية والجماعية في العمل ننتقل إلى المبحث الثاني لبيان دورها كوثيقة للسلم الاجتماعي في حالة تعرض العمال للتسريح الجماعي لأسباب اقتصادية .

المبحث الثاني

الاتفاقية الجماعية وثيقة للسلم الاجتماعي في الظروف الاستثنائية

يقصد بالظروف الاستثنائية، الفترات التي تعرف فيها الهيئات المستخدمة أزمات مالية واقتصادية حادة تنعكس سلبا على المصالح المالية للعمال كتخفيض الأجر وتجميد بعض المنح والتعويضات، بل وقد تصل إلى المساس بمبدأ الحفاظ على الشغل، إذا ما تقرر تسريح بعض العمال، أو كلهم عند حل المؤسسة وإنهاء نشاطها. تسارعت وتيرة تقليص عدد العمال منذ صدور المرسوم التشريعي رقم 94 – 09 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية العمال الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، ولأسباب اقتصادية [5] ، حيث تم تقليص حوالي 212960 منصب عمل ، بلغت نسبة التقليص في المؤسسات العمومية 99.54% ، أما في القطاع الخاص فقد بلغ عدد المسرحين970 عاملا أي بنسبة 0,46% . أما حسب قطاع النشاط الاقتصادي ، فقد مس التقليص قطاع السكن والأشغال العمومية والري بنسبة 61% ، والخدمات 21% الصناعة 16% أما الزراعة 2% .

---

(4) المادة 43 من القانون رقم 90 – 02 السالف الذكر : " يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة التي قد يعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر ، وبهذه الصفة ، يمنع اللجوء إلى الإضراب على :
1 – القضاة . 2 – الموظفين المعينين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج . 3– أعوان مصالح الأمن . 4 – الأعوان الميدانين العاملين في مصالح الحماية المدنية . 5 – أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية . 6 – الأعوان الميدانين العاملين في الجمارك . 7 – عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون .
(5) انظر أحكام المرسوم التشريعي 94 – 09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية . جريدة رسمية عدد 34 مؤرخة في 01 جوان 1994 .

يرجع السبب الرئيسي للتقليص حل المؤسسات الاقتصادية العمومية ، إذ بلغ مجموع المؤسسات التي تم حلها منذ تطبيق إجراء الحل إلى غاية جوان 1998 حوالي 815 مؤسسة ، منها 679 أي ما يقارب 83% عبارة عن مؤسسات عمومية محلية **E.P.L** و136 أي بنسبة 17% عبارة عن مؤسسات اقتصادية عمومية[1]. إن موضوع التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية ، لا يعتبر جديدا في التشريع الجزائري[2]، غير أنه من الناحية العملية ، لم تشهد المؤسسات مثل هذا النوع من التسريح قبل التسعينات بسبب دعم الدولة المطلق لها ، والنظرة الاجتماعية التي أحاطها المشرع بالطبقة العاملة في تلك الفترة ، إلا أنه بعد ظهور الأزمة الاقتصادية العالمية التي كان لها أثرها البالغ على الاقتصاد الوطني[3] ، وعلى الخزينة العمومية الأمر الذي أدى بهذه الأخيرة إلى التخلي عن دعمها لتلك المؤسسات.

تكيفا مع النظام الاقتصادي الجديد المتبنى بموجب دستور 1989، ومواجهة للصعوبات المالية الحادة التي شاهدتها المؤسسات الاقتصادية، أصدر المشرع الجزائري المرسوم التشريعي رقم 94 – 09 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية، الذي عمل من خلاله المشرع على تحقيق نوعا من التوازن بين المصالح الاقتصادية للمؤسسة من جهة، والمصالح الاجتماعية للطبقة العاملة من جهة أخرى، أهم ما ورد في المرسوم السالف الذكر إعداد المستخدم تقريرا يتضمن شرح الوضعية التي تمر بها المؤسسة، واقتراح الإجراءات

---

(1) المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي(لجنة التقويم) تقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الأول من سنة 1998 الدورة الثانية عشر ص 91 و96.

(2) تعرضت القوانين الصادرة في ظل الاقتصاد الموجه والتي ألغيت بموجب القانون رقم 90 – 11 المتضمن علاقات العمل إلى موضوع التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية خاصة المادة 94 من القانون رقم 78 – 12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل : (يمكن المؤسسة المستخدمة أن تخفض عدد المستخدمين إذا بررت ذلك دوافع اقتصادية صحيحة).

(3) المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي ـ تقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الأول من سنة 1998- دورة 12 نوفمبر 1998 صفحة 17.

الواجب اتخاذها للتخفيف من حدة الأزمة ، اصطلح على تسمية هذا التقرير بالملف الاجتماعي **Le volet social**.

يعد الملف الاجتماعي تصرفا بالإرادة المنفردة للمستخدم عند إعداده ، غير أنه ضمانا لتحقيق التوازن بين المصالح المتناقضة للطرفين ، ألزم المشرع الجزائري المستخدم بعرض الملف على ممثلي العمال ، من أجل التفاوض الجماعي بشأنه ، فالتفاوض الجماعي الجدي أكبر ضمان لتحقيق السلم الاجتماعي داخل المؤسسة.

توضيحا لما سبق نقسم هذا المبحث إلى مطلبين ، يتناول المطلب الأول التفاوض الجماعي حول مضمون الملف الاجتماعي ، ونخصص المطلب الثاني للضمانات المقررة لفائدة العمال المعنيين بالتسريح الجماعي لأسباب اقتصادية .

المطلب الأول

إجراءات إعداد الملف الاجتماعي ومضمونه

لم يقدم المشرع الجزائري، لا في القوانين الصادرة في ظل الاقتصاد الموجه [1] ، ولا في القانون الساري المفعول تعريفا للسبب الاقتصادي الذي يكون مبررا للتسريح الجماعي، بل اكتفى بالإشارة إليه فقط، وبذلك يكون قد منح لصاحب العمل سلطة واسعة في تكييفه له، مما قد يعرض العمال إلى التسريحات التعسفية، على خلاف ذلك عرفة المشرع الفرنسي بقوله : (يعتبر تسريحا لسبب اقتصادي التسريح المتخذ من قبل صاحب العمل، لسبب أو لعدة أسباب ، غير مرتبطة بشخص العامل وينتج عنه إلغاء، أو تحويل مناصب العمل أو تعديل جوهري في العقد ، ويكون ذلك خصوصا نتيجة صعوبات اقتصادية أو تحولات تكنولوجية) [2].

---

(1) نقصد بالقوانين الصادرة في ظل الاقتصاد الموجه القانون رقم 78 ـ 12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل والقانون رقم 82 ــ 06 المتضمن علاقات العمل الفردية الملغيان بالقانون رقم 90 – 11 المتضمن علاقات العمل.

(2) ***Art L. 321 - 1 La loi du 2 – 08 - 1989 du code de travail Français*** **:** ***(constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques*)**.**

يتضح من التعريف الذي أورده المشرع الفرنسي أن السبب الاقتصادي لا يكون مرتبطا بشخص العامل، فهو أجنبي عنه، ومن ثم فكل سبب يكون مرتبطا بشخص العامل كالسبب التأديبي أو المرض أو الشيخوخة أو عدم القدرة المهنية، لا يدخل ضمن مفهوم السبب الاقتصادي[1].

كما يجب أن يؤدي السبب إلى إلغاء مناصب العمل أو تحويلها أو إلى تغيير جوهري في عقد العمل، قد يكون إلغاء المناصب تسريحا تعسفيا مقنعا تحت غطاء السبب الاقتصادي، إذا تم تسريح العامل و تعويضه بعامل آخر في نفس المنصب[2].

كما يجب أن يؤدي السبب الاقتصادي إلى تعديل جوهري في عقد العمل يجب التمييز بين التعديل الجوهري والتعديل غير الجوهري، فتسريح العامل نتيجة رفضه تعديلا غير جوهري وارد في عقد العمل يعتبر تسريحا تأديبيا بينما يكون تسريح العامل تسريحا اقتصاديا، عندما يرفض هذا الأخير التعديل الجوهري الوارد في عقد العمل المبرم بينه وبين صاحب العمل كتغيير أوقات العمل، أو تخفيض الأجر [3]. كما اشترط المشرع الفرنسي أن تكون هذه الآثار السالفة الذكر ناتجة عن صعوبات اقتصادية أو تحولات تكنولوجية، وإلا افتقد السبب الاقتصادي وجوده[4].

استقراء لنص المادة 7 من المرسوم التشريعي رقم 94 - 09 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء، الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية نجد أن التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية في الجزائر يرتبط بأحد السببين: الصعوبات المالية والاقتصادية، التي تفرض على صاحب العمل تقليص عدد العمال

---

(1) *Gérard Lyon - Caen . Jean Pélissier . Alain Supiot (Droit du Travail) 17 édition Dalloz 1994 Page 303 .*

(2) *Cass . Soc 24 Avr 1990 n"88 44.700 RJS 6/90 P 338 - Lamy Social - n" 2354 p 1058.*

(3) *Lamy Social (Droit du travail - la Relation Salariale) n"- D'édition 3423 - Mars 1995 page 1058 n"2354 .*

(4) *Alain Chirez - Luc Gastaldi - Gérard Farjt - (Droit du Travail) ISBN 2.281.12210. Publications Du Moniteur . Paris 1993 P 266 .*

لضمان استمرارية المؤسسة في عالم المنافسة، أو الاعتبارات الاقتصادية، التي تدفع بصاحب العمل إلى إدخال تحولات تكنولوجية قصد تحسين الإنتاج وتحقيق الربح[1]، وهو أيضا ما كرسته مجموعة من الاتفاقيات الجماعية للعمل[2]. ومن الناحية العملية يمكن التمييز بين المؤسسات التي تعاني صعوبات مالية عن غيرها من خلال عدم قدرتها على التموين بالمواد الأولية الضرورية، أو عجزها على دفع مستحقاتها وديونها كعدم قدرتها على تسديد أجور العمال، أو مستحقات الخزينة أو اشتراكات الضمان الاجتماعي.

بعد تعرفنا على السبب الاقتصادي الذي يكون مبررا للتسريح الجماعي للعمال ، ننتقل إلى الإجراءات التي يجب على المستخدم اتخاذها قبل اللجوء إلى هذا النوع من التسريح . توضيحا لهذه الإجراءات قسم هذا المطلب إلى فرعين يتناول الفرع الأول الإجراءات المتبعة بعد إعداد المستخدم للتقرير ونخصص الفرع الثاني للتفاوض حول مضمون التقرير المتضمن الملف الاجتماعي.

الفرع الأول : الإجراءات المتبعة بعد إعداد المستخدم للملف الاجتماعي .

تطبق إجراءات التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية، كقاعدة عامة على المؤسسات الاقتصادية عامة كانت أو خاصة، واستثناء عن المبدأ العام يمكن تمديد هـذا الإجراء ليشمل عمـال المؤسسـات والإدارات العمومية بموجب

(1) المجلة الجزائرية للعمل (التشغيل) ـ العدد 23 | 98 ـ تدخل الأستاذ نصر الدين قوريش ـ النظام القانوني الخاص بتقليص عدد العمال ـ ص 49 ـ 50.

(2) انظر المادة 275 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH . والمادة 121 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ . والمادة 45 / 5 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر . والمادة 120 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي . وانظر أيضا المادة 90 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري.

نص خاص[1]. منح المشرع الجزائري للمستخدم ، عاما كان أم خاصا الحق في اللجوء إلى تقليص عدد العمال الأجراء إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية[2]، كما ألزم كل هيئة مستخدمة تشغل أكثر من 9 عمال أجراء إتباع الإجراءات القانونية المسبقة، تتمثل في إعداد المستخدم تقرير مفصل أطلق عليه المشرع الجزائري اسم الملف الاجتماعي**Le volet social**[3] .

يتضمن التقرير شرح الوضعية المالية والاقتصادية للمؤسسة، والإجراءات اللازمة التي يراها المستخدم مناسبة لتفادي التسريح أو التخفيف من حدته وكذا الضمانات المقررة للعمال المعنيين به وسوف نتعرض إلى هذه الإجراءات والضمانات خلال عملية التفاوض الجماعي حول الملف الاجتماعي. ألزم المشرع صاحب العمل الذي تعرف مؤسسته أزمة اقتصادية ومالية ، بإعداد تقرير مفصل، ثم عرضه على الجهة المؤهلة للمصادقة عليه ، ثم على لجنة المشاركة لإبداء رأيها .

❑ أولاً : المصادقة على الملف من قبل الأجهزة المؤهلة قانوناً

ألزم المشرع الجزائري صاحب العمل بعرض التقرير المتضمن الملف الاجتماعي الأجهزة المؤهلة قانونا داخل الهيئة المستخدمة من أجل المصادقة عليه[4]، فمن هي الأجهزة المؤهلة التابعة للهيئة المستخدمة التي يحق لها المصادقة على تقرير المستخدم ؟

---

(1) المادة 2 من المرسوم التشريعي رقم 94 ــ 09 السالف الذكر .

(2) المادة 69 من القانون رقم 90 - 11 : (يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية)

(3) المادة 5 من المرسوم التشريعي رقم 94 ــ 09 : (يجب على كل هيئة مستخدمة لأكثر من 9 أجراء تقرر اللجوء إلى إعادة ضبط مستويات الشغل والأجور أن تدرج ذلك في إطار ترتيبات الحماية المنصوص عليها في هذا المرسوم التشريعي التي تترجم بجانب اجتماعي) .

(4) المادة 10 من المرسوم التشريعي 94 - 09 : (يعرض المستخدم أو ممثله محتوى يشمل مجموع التدابير المقررة في الجانب الاجتماعي بمجرد المصادقة عليها على لجنة المساهمة ، والمنظمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة في إطار اجتماعات منفصلة تعقد خصيصا لهذا الغرض ، يرفق الاستدعاء بوثيقة تتضمن محتوى الجانب الاجتماعي).

المادة 6 من المرسوم التشريعي رقم 94 - 09 : (يتم تصور الجانب الاجتماعي المذكور في المادة 5 أعلاه الذي توافق عليه الأجهزة المؤهلة التابعة للهيئة المستخدمة على مرحلتين متمايزتين ومتعاقبتين كما يتم تحديدهما في المواد7ـ 8ـ 9ـ أدناه .

وما المقصود بالمصادقة ؟ كل هذه التساؤلات لم يرد الجواب عنها لا في القانون رقم 90 - 11 المتضمن علاقات العمل، ولا في المرسوم التشريعي رقم 94 - 09 السالف الذكر. استقراء لبعض الأحكام الواردة في القانون التجاري فإنها خولت لمجلس الإدارة باعتباره أعلى جهاز على رأس الشركة ، سلطات التصرف باسم الشركة[1]، كما خولت بعض أحكامه لمجلس المراقبة بشركة المساهمة حق إجراء الرقابة التي يراها ضرورية، و له أن يضطلع على الوثائق الضرورية للقيام بمهمته[2]، ومن ثم يبدو أن الأجهزة المؤهلة التابعة للهيئة المستخدمة المكلفة بالمصادقة على تقرير المستخدم المتضمن الملف الاجتماعي هي إما مجلس الإدارة وإما مجلس المراقبة . لم يحدد المشرع المراد بالمصادقة على التقرير، إلا أنه وظف هذا المصطلح عندما تعرض إلى صلاحيات مفتش العمل، فمن أهم صلاحياته المصادقة على النظام الداخلي للمؤسسة والمقصود بالمصادقة هنا، التأكد من مدى مطابقة أحكامه للنصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بهما[3]. فهل دور الأجهزة المؤهلة داخل الهيئة المستخدمة التأكد من مدى مطابقة مضمون التقرير للتشريع المعمول به ؟ أم أن المراد بالمصادقة هنا التسجيل الذي هو مجرد إجراء إداري؟ .

إن الجواب عن هذا الإشكال مرتبط بتحديد الطبيعة القانونية للمصادقة، فإن كان المراد بها مراقبة مدى تطابق التقرير مع النصوص القانونية والتنظيمية فإنه يترتب

---

(1) المادة 610 من القانون التجاري:(يتولى إدارة شركة المساهمة مجلس إدارة يتألف من 3 أعضاء على الأقل ومن 12 عضوا على الأكثر).- المادة 622 من القانون التجاري : (يخول مجلس الإدارة كل السلطات للتصرف في كل الظروف باسم الشركة).

(2) المادة 654 من القانون التجاري : (. . . يمارس مجلس المراقبة مهمة الرقابة الدائمة للشركة . . .).- المادة 655 من نفس القانون السالف الذكر : (يقوم مجلس المراقبة في أي وقت من السنة بإجراء الرقابة التي يراها ضرورية ويمكنه أن يطلع على الوثائق التي يراها مفيدة للقيام بمهمته).

(3) المادة 79 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل : (يودع النظام الداخلي المنصوص عليه في المادة 75 أعلاه ، لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا للمصادقة على مدى مطابقته للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في أجل ثمانية أيام).

على تخلفها بطلان التقرير، لأن هذا الإجراء شكلي وجوهري مثله مثل عدم المصادقة على مفتش العمل على أحكام النظام الداخلي ، أما إذا كان المراد بالمصادقة التسجيل والذي هو مجرد إجراء إداري فلا يترب عن تخلف هذا الإجراء البطلان .

❒ ثانياً : عرض المستخدم الملف الاجتماعي على لجنة المشاركة

تمتع لجنة المشاركة بصلاحيات قانونية واسعة ، لها دور إعلامي يكمن في تلقيها المعلومات الخاصة بتطوير نسبة إنتاج المواد والخدمات والمبيعات وكذا تطور نسبة عدد العمال والتغيب ، وحوادث العمل والأمراض المهنية كما تتمتع بدور رقابي يكمن في مراقبة تنفيذ النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، إلى جانب دورها الاستشاري إذ على المستخدم أن يستشيرها في بعض القضايا الحساسة قبل اتخاذ القرار كالمخططات السنوية وحصيلات تنفيذها ، تنظيم العمل والنظام الداخلي ومشاريع إعادة هيكلة الشغل ، كتخفيض مدة العمل ، أو إعادة توزيع العمال أو تقليص عددهم(1)، أو التقرير الخاص بالملف الاجتماعي عند لجوء صاحب العمل إلى إجراءات التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية(2).

يعتبر عرض التقرير المتعلق بالملف الاجتماعي على لجنة المشاركة إجراء شكليا جوهريا(3)، وفي حالة عدم وجودها داخل مقر الهيئة المستخدمة يعرض الملف الاجتماعي على مندوبي المستخدمين (4).

---

(1) انظر المادة 94 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل السالف ذكره .

(2) انظر المادة 10 من المرسوم التشريعي رقم 94 ــ 09 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية السالفة الذكر.

(3) المجلة الجزائرية للعمل العدد 23 |98 - تدخل الأستاذ محمد نصرالدين قريش - الموضوع النظام القانون الجديد الخاص بتقليص عدد العمال ص 58.

(4) لمادة 93 مكرر المضافة بالأمر 96 - 21 المؤرخ في 9 جويلية 1996 : (يمارس مندوب المستخدمين طبقا للمادتين 91 ، 92 من هذا القانون صلاحيات لجنة المشاركة المنصوص عليها في المادة 94 أدناه في الحالات التي تتوفر فيها الهيئة المستخدمة على مكان عمل متميز وحيد).

إن رأي لجنة المشاركة حول التقرير المتضمن الملف الاجتماعي استشاري غير ملزم بالنسبة لصاحب العمل، لكن قد يكون هذا الرأي الاستشاري مؤثرا، إذا ما استغلت لجنة المشاركة الوسائل المخولة لها قانونا، كاعتمادها على خبير مختص لفحص مضمون التقرير[1]، فإذا أبدت لجنة المشاركة رأيها وفق ما ورد في تقرير الخبير، فعلى صاحب العمل أخذ هذا الرأي بجدية وموضوعية. كما يبدو رأي لجنة المشاركة المطابق لرأي الخبير ذا أهمية أخرى، حيث أنه يكمن للممثلين النقابيين الاعتماد عليه عند عملية التفاوض الجماعي حول الملف الاجتماعي ومن تم يحدث التكامل بين جهازين ممثلين للعمال المنظمة النقابية من جهة، ولجنة المشاركة من جهة أخرى .

<u>الفرع الثاني : التفاوض الجماعي حول مضمون الملف الاجتماعي</u>

بعد إبداء لجنة المشاركة رأيها في التقرير المتضمن الملف الاجتماعي يعرض المستخدم التقرير على المنظمات النقابية للتفاوض الجماعي حول محتواه[2].
نتعرض من خلال هذا الفرع إلى إجراءات التفاوض الجماعي حول مضمون الملف الاجتماعي ، ثم إلى محتوى ومضمونه .

❐ **<u>أولاً : إجراءات التفاوض حول التقرير المتضمن الملف الاجتماعي</u>**

يخضع التفاوض الجماعي حول التقرير المتضمن الملف الاجتماعي، لنفس الإجراءات التي يخضع لها التفاوض حول مضمون الاتفاقيات الجماعية بحيث يشترط أن يتم التفاوض عن طريق لجنة التفاوض الجماعي المتساوية الأعضاء التي سبق

---

(1) المادة 110 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السالف ذكره : (تنظم لجنة المشاركة نشاطاتها في إطار اختصاصاتها ونظامها الداخلي ، كما يمكنها أن تلجأ إلى خبرات غير تابعة لأصحاب العمل).

(2) المادة 69 من القانون رقم 90 – 11 " يجوز للمستخدم تقليص عدد العمال إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية ، وإذا كان تقليص العدد ينبني على إجراء التسريح الجماعي ، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي " وانظر كذلك انظر المادة 10 من المرسوم التشريعي رقم 94 – 09 السالف الذكر.

التعرض إليها. ينتهي التفاوض الجماعي، بتحرير محضر يوقعه الطرفان، تثبت فيه نقاط المتفق عليها وعند الاقتضاء المسائل التي تظل محل تحفظ أو خلاف[1].

كما يجب أن يعرض التقرير بعد الاتفاق عليه أمام مفتشية العمل المختصة إقليميا لتسجيله ثم إيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا[2]، غير أن بعض الهيئات المستخدمة اكتفت فقط بتوقيع الأطراف على الاتفاق وتسجيله أمام مكتب مفتشية العمل المختصة إقليميا، دون إيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة [3] ، وفي ذلك مخالفة للقانون .

تطبق العناصر المتفق عليها من الجانب الاجتماعي، بعد احترام الإجراءات الشكلية السالفة الذكر وفقا للآجال والكيفيات المتفق عليها[4]. أما العناصر المختلف عليها بين الطرفين، تدخل في إطار المنازعات الجماعية للعمل و تخضع لإجراءات التي سبق التعرض إليها في الفصل الثاني من الباب الثاني المتعلق بتسوية الاتفاقيات الجماعية للمنازعات الجماعية.

❑ **ثانياً : مضمون الملف الاجتماعي**

يشمل الملف الاجتماعي مرحلتين متمايزتين ومتعاقبتين، تتضمن المرحلة الأولى الإجراءات الواجب اتخاذها لتفادي التسريحات الجماعية، علما أن هذه الإجراءات ستمس بالحقوق المالية المكرسة للعمال بموجب النصوص التشريعية، وأحكام الاتفاقية الجماعية وعقود العمل الفردية، فالإجراءات إذن تعديل جوهري في عقد

(1) المادة 13 من المرسوم التشريعي رقم 94 - 09 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية.

(2) انظر الملحق رقم 2 المتعلق بالاتفاق الجماعي المتضمن تنفيذ المخطط الاجتماعي لمجمع تربية الدواجن للغرب .

(3) انظر الملحق رقم 3 المتضمن اتفاق يتعلق بتطبيق الجانب الاجتماعي للمجمع الصناعي للورق والسليلوز وحدة مستغانم .

(4) انظر المادة 15 من المرسوم 94 – 09 السالف الذكر .

العمل المبرم بين الطرفين. تتضمن المرحلة الأولى من الجانب الاجتماعي إجراء واحد أو بعض إجراءات أو كل الإجراءات التالية :

- تكييف النظام التعويضي ولاسيما العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل .
- إعادة دراسة أشكال أجر العمل ومستوياته بما فيه أجور الإطارات المسيرة و/أو تجميد الترقية
- تنظيم عمليات التكوين التحويلي الضرورية لإعادة توزيع العمال .
- الإلغاء التدرجي للجوء إلى العمل بالساعات الإضافية .
- إدخال تقسيم العمل والعمل بالتوقيت الجزئي .
- عدم تجديد عقود العمل المحددة المدة.

لقد أضاف المشرع الجزائري إحالة العمال الذين بلغوا السن القانونية على التقاعد أو أولئك الذين يمكنهم الاستفادة من التقاعد المسبق [1]، وفي اعتقادنا أن هذا الإجراء هو من الضمانات المقررة لفائدة العمال الواردة أسماؤهم ضمن قائمة المهددين بالتسريح ولقد ذكره المشرع أيضا ضمن الضمانات المقررة للعمال المسرحين[2]. أما المرحلة الثانية من الجانب الاجتماعي تتضمن إحدى العمليتين الآتيتين أو كليهما :

- تنظيم المستخدم عمليات إعادة توزيع العمال المعنيين بالتسريح بالاتصال مع الفرع أو قطاع النشاط التابع له ، والمصالح العمومية للشغل والتكوين المهني.
- إنشاء أنشطة تدعمها الدولة إذا اقتضى الأمر ذلك لصالح العمال المعنيين بإعادة التوزيع .

---

(1) المادة 7 من المرسوم التشريعي رقم 94 ــ 09 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية .

(2) انظر المادة 9 من المرسوم التشريعي 94 – 09 السالف الذكر .

فيما يتعلق بالإجراء الأول من المرحلة الثانية هناك من الهيئات المستخدمة من لجأت إليه خاصة بعض أن أغلقت بعض فروعها ووحداتها، حيث قامت بتحويل عمال الفروع التي تم غلقها إلى فروع تابعة لها في مناطق أخرى ومن تلك المؤسسات مؤسسة البناء والأشغال العمومية. كما لجأت إلى تسجيل عمالها الهددين بالتسريح لدى مكاتب التشغيل قصد إعادة إدماجهم في مؤسسات أخرى، وفعلا وبالاتصال بمكتب التشغيل على مستوى ولاية مستغانم، قام المكتب بإعادة تشغيل عددا معتبرا من العمال المسرحين لأسباب اقتصادية.

من الناحية العملية قامت بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل بنسخ الإجراءات القانونية الواردة في المرحلة الأولى[1]، كما احتج عدد كبير من العمال المسرحين لأسباب اقتصادية على قرار التسريح واعتبروا تسريحهم تعسفيا كون أن المستخدم لم يراع عند تحديد قائمة العمال المعنيين بالتسريح المعايير المحددة في النصوص القانونية[2]، أو في أحكام الاتفاقيات الجماعية للعمل رغم أن المادة 71 من القانون رقم 90 – 11 السالف منحت للاتفاقيات الجماعية إضافة بعض المعايير الخاصة بالعمال المعنيين بالتسريح الجماعي إلا أننا بعد إطلاعنا على مجموعة معتبرة منها، لم تتعرض إلى تلك المعايير ماعدا البعض منها[3]. غير أن المحكمة العليا عوض أن تتأكد من أن الهيئة المستخدمة احترمت المعايير المحددة في النصوص القانونية، وأحكام الاتفاقيات الجماعية ، ذهبت إلى إصدار أحكام عامة تقضي باحترام الهيئة المستخدمة

(1) انظر المادة 277 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH .

(2) المادة 71 من القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل : " تحدد كيفيات تقليص عدد المستخدمين ، بعد استنفاد جميع الوسائل التي من شأنها منع اللجوء إليه ، على أساس معايير ولاسيما الأقدمية والخبرة والتأهيل لكل منصب عمل".

(3) تعرضت المادة 277 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH إلى المعايير التي على أساسها يتم وضع قائمة العمال المعنيين بالتسريح بالإضافة إلى أوردته المادة 71 من القانون رقم 90 – 11 من أقدمية وخبرة والتأهيل للمنصب أضافت الاتفاقية الوضعية الاجتماعية بحيث منحت درجة إضافية لكل عامل متزوج ، ودرجة أخرى عن كل طفل تحت كفالته بالإضافة إلى الوضعية الاجتماعية منحت بعض الفئات حق الحماية من التسريح كالمجاهدين وذوي الحقوق والمعوقين .

النصوص الواردة في المرسوم التشريعي رقم 94 – 09 دون أن تحدد تلك النصوص وإلى أن الاتفاقية الجماعية المتضمنة التقليص موقع عليها من قبل أطراف التفاوض الجماعي، وتم إيداعها لدى مكتب مفتشية العمل و كتابة ضبط المحكمة المختصة ولهذه الأسباب رفضت دعوى الطعن بالنقض التي تقدم به العامل[1]. غير أن الإشكال الذي يطرح هل المستخدم ملزم باحترام الترتيب المرحلي للجانب الاجتماعي ؟، إذ كثيرا ما يلجأ صاحب العمل والممثلين النقابيين للعمال خلال التفاوض الجماعي إلى المرحلة الثانية من الجانب الاجتماعي دون المرور بالمرحلة الأولى، بحجة أن إمكانيات المؤسسة المالية والاقتصادية لا تسمح بتنفيذ الإجراءات الواردة في المرحلة الأولى. لقد أيد هذا الطرح و دعمه جانب من الباحثين المتخصصين[2].

في اعتقدنا أنه من غير المعقول أن يتم الانتقال إلى المرحلة الثانية، دون المرور باحترام الإجراءات الواردة في المرحلة الأولى من الجانب الاجتماعي، إذ أن المبدأ العام الذي من أجله صدر المرسوم التشريعي رقم 94 - 09 هو الحفاظ على الشغل، وتجسد تطبيق هذا المبدأ في الإجراءات الواردة في المرحلة الأولى، أما الاستثناء هو اللجوء إلى الضمانات المقرة للعمال المهددين بالتسريح المكرسة في المرحلة الثانية عند فشل إجراءات المحافظة على مناصب العمل الواردة في المرحلة الأولى .

---

(1) ملف رقم 214537 الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا – مجلة قضائية عدد 2 لسنة 2002 ص 307 .

(2) يرى الأستاذ نصر الدين قريش أن تتابع المرحلتين للجانب الاجتماعي غير ملزم قانونا بل هو يرجع إلى ما اتفق عليه المستخدم وممثلي العمال المجلة الجزائرية للعمل ـ العدد 23 | 98 الصفحة 53 .

المطلب الثاني
الضمانات المقررة للعمال المعنيين بالتسريح

سنركز في هذا المطلب على الضمانات التي أقرها المشرع الجزائري لفائدة العمال الواردة أسماؤهم في قائمة المسرحين ، والتي تتمثل في إحالة العمال المعنيين بالتسريح على التقاعد بنوعيه العادي المكرس في القانون رقم 83-12 المعدل والمتمم بالأمر رقم 97 -13 لمن استوفى شروطه القانونية ولمن لا يستوفي شروط التقاعد العادي على التقاعد المسبق متى توفرت فيه شروطه المكرسة في أحكام المرسوم التشريعي رقم 94- 10 المتعلق بالتقاعد المسبق .

أما الذين لا تستوف فيهم شروط التقاعد بنوعيه العادي والمسبق ، فإنهم يحالون إلى صندوق التأمين على البطالة ، للاستفادة من أداءات التأمين على البطالة طبقا لأحكام المرسوم التشريعي رقم 94-11. بالإضافة إلى هذه الضمانات القانونية، أوجدت الاتفاقيات الجماعية لبعض الهيئات المستخدمة ضمانا ثالثا عرف باسم الذهاب الإرادي .

وقوفا عند الضمانات المقررة لفائدة العمال المعنيين بالتسريح الجماعي لأسباب اقتصادية قسم هذا المطلب إلى فرعين ، يتناول الفرع الأول الضمانات المقرة للمحالين على التقاعد المسبق والتأمين على البطالة وخصص الفرع الثاني للضمانات المقررة في حالة اللجوء إلى الذهاب الإرادي .

الفرع الأول : الضمانات المقررة للمحالين على التقاعد المسبق والتأمين على البطالة

منحت النصوص التشريعية والتنظيمية وكذا أحكام الاتفاقيات الجماعية للعمل ضمانات لفائدة العمال المعنيين بالتسريح الجماعي لأسباب اقتصادية، الذين توفر فيهم شروط الإحالة على التقاعد المسبق أو إلى نظام التأمين على البطالة، وقوفا عند هذه

الضمانات قسم هذا الفرع إلى عنصرين ، يتناول العنصر الأول الضمانات المقررة لفائدة العمال المحالين على التقاعد المسبق ، ويخصص العنصر الثاني للضمانات المقررة للعمال المحالين إلى نظام التأمين على البطالة .

❑ أولاً : الضمانات المقررة لفائدة العمال المحالين على التقاعد المسبق

يعد التقاعد المسبق نظاما جديدا كرسه المرسوم التشريعي رقم 94 – 10 المؤرخ في 26 ماي 1994 هذا المرسوم الذي جاء بدوره تطبيقا للمادة 3 والمادة 7 من المرسوم التشريعي رقم 94 – 09 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية[(1)]. يعرف نظام التقاعد المسبق على أنه : " إحالة العامل الأجير على التقاعد بصفة مسبقة خلال فترة قد تصل إلى 10 سنوات قبل السن المحددة في نظام التقاعد العادي "[(2)].

يستفيد من نظام التقاعد المسبق العمال الأجراء المسرحون لأسباب اقتصادية لا إرادية في إطار إما تقليص عدد العمال أو في إطار التوقف القانوني لنشاط الهيئة المستخدمة البالغين 50 سنة أو 45 سنة بالنسبة للنساء العاملات والمؤدين مدة عمل لا تقل عن 20 سنة ، مع تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة وخاصة منها السنوات الثلاث السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت الحق في التقاعد المسبق.

كما يجب أن يرد اسم العامل المعني بالإحالة على التقاعد المسبق في قائمة العمال الأجراء المهددين بالتسريح [(3)]، بالإضافة إلى الشروط السالفة الذكر ألزم

---

(1) المادة 2 من المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالتقاعد المسبق ج.ر عدد 38 (تطبق أحكام هذا المرسوم التشريعي على جميع أجراء القطاع الاقتصادي الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي وفي إطار إما تقليص عدد العمل أو التوقف القانوني لعمل المستخدم).

(2) – انظر المادة الأولى من المرسوم التشريعي 94 – 10 السالف الذكر .

(3) المادة 7 من المرسوم التشريعي رقم 94-10 السالف الذكر.

المشرع الجزائري المستخدم بدفع مساهمة جزافية مسبقا، أي قبل إحالة العامل المعني على التقاعد المسبق حتى يتقرر لهذا الأخير الحق في معاش التقاعد[1].

من الناحية العملية وقعت بعض الهيئات المستخدمة في خلط بين التقاعد المسبق والتقاعد النسبي **La retraite proportionnelle** بحيث اعتمدت على أحكام المرسوم التشريعي 94 – 10 المتعلق بالتقاعد المسبق لتحديد شروط اللجوء إلى التقاعد النسبي[2]، بينما تطبق على نظام التقاعد النسبي أحكام الأمر رقم 97 – 13 المؤرخ في 31 ماي المعدل والمتمم للقانون رقم 83 – 12 المتعلق بالتقاعد .

أجمعت أغلبية الاتفاقيات الجماعية، على منح العمال المحالين على التقاعد منحة تدعى منحة أو علاوة نهاية الخدمة، تختلف قيمتها المالية، باختلاف سنوات العمل الفعلية داخل الهيئة المستخدمة. مادام أن المحالين على نظام التقاعد المسبق يشترط فيهم تأدية مدة عمل تفوق 20 سنة فإن الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة اختلفت في تحديد قيمة منحة الإحالة على التقاعد المسبق فالبعض منها منح للذين وصلت مدة عملهم الفعلي 20 سنة تعويضا في حدود 8 أشهر، أما الذين تجاوزت مدة عملهم 20 سنة تعويضا في حدود 10 أشهر[3]، بينما وصلت قيمة التعويض في بعض

(1) المادة 8 من المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن إحداث التقاعد المسبق :(تخضع إحالة الأجراء المذكورين في المادة 12 أعلاه الذين يستوفون الشروط المحددة في هذا المرسوم التشريعي على التقاعد المسبق لدفع المستخدم مساهمة جزافية قبلية لتخويل الحق وتحسب على أساس عدد سنوات التسبيق في الحدود الآتية : ثلاثة عشر (13) شهرا من أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يقل عن 5 سنوات - ستة عشر (16) شهرا من أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يساوي 5 سنوات أو يفوقها - تسعة عشر (19) شهرا من أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يساوي 8 سنوات أو يفوقها.

(2) انظر المادة 5 من الملحق رقم 2 المتضمن الاتفاق الجماعي المتعلق بتطبيق الجانب الاجتماعي للمجمع الصناعي للورق والسليلوز . وكذا الملحق رقم 3 المتضمن بروتوكول الاتفاق الجماعي المتضمن تطبيق الجانب الاجتماعي الشار إليه في الملحق رقم 2 .

(3) انظر المادة 83-12 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر، وكذلك والمادة 243 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغانم .

الاتفاقيات الجماعية إلى أجر 12 شهرا للذين تجاوزت مدة عملهم الفعلية 30 سنة[1]، وفي بعض الاتفاقيات الجماعية إلى أجر 15 شهرا لكل عامل تجاوزت مدة عمله 20 سنة [2]، غير أن بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل تعويضا في حدود أجر 16 شهرا عن مدة عمل تزيد عن 30 سنة[3].

❑ ثانياً : الضمانات المقررة لفائدة العمال المحالين إلى نظام التأمين على البطالة

يعتبر الصندوق الوطني للتأمين على البطالة حديث العهد في الجزائر، إذ لم يؤسس إلا في جوان 1994، كما أنه لم يشرع في عمله إلا بعد 13 مايو 1996 وهو التاريخ الذي عين فيه المدراء الجهويون للصناديق بقرار من السيد وزير العمل والشؤون الاجتماعية كما للصندوق الوطني وكالات محلية على مستوى 48 ولاية[4].

بلغ عدد العمال الذين أحيلوا على صندوق التأمين على البطالة **CNAC** إلى غاية السداسي الأول من 1998 حوالي 174742 عاملا أي ما يعادل نسبة 82% . كما بلغ عدد العمال الذين تكفل بهم الصندوق الوطني للتقاعد **CNR** بصفة التقاعد المسبق حوالي 38218 عاملا أي ما يعادل 18%[5].

يطبق نظام التأمين على البطالة كمبدأ عام على عمال المؤسسات الاقتصادية الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية، إما في إطار تقليص عددهم، أو في إطار إنهاء النشاط القانوني للمؤسسة، يمكن توسيع مجال تطبيقه ليشمل

---

(1) انظر الجدول الملحق بالمادة 319 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH والمادة 190 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي .

(2) انظر الاتفاق الجماعي الملحق بالاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري ص 21 .

(3) انظر الملحق رقم 6 التابع للاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTEC

(4) انظر مقال للسيد محمد آيت بلقاسم المدير العام للصندوق الوطني للتأمين على البطالة - التأمين على البطالة بين التسيير السلبي للبطالة وإعادة الإدماج الإيجابي في سوق العمل - المجلة الجزائرية للعمل العدد 23 | 98 صفحة 89.

(5) المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي -لجنة التقويم -تقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي - الدورة الثانية عشر نوفمبر 1998 صفحة 97.

الموظفين في المؤسسات والإدارات العمومية بموجب نص خاص[1]. لكي يستفيد العامل من أداءات التأمين على البطالة ، يجب أن تتوفر فيه نوعين من الشروط يمكن وصف الأولى بالأساسية والثانية بالتكميلية[2]. تتمثل الشروط الأساسية في أن يكون العامل أجيرا مثبتا في منصب عمله وتم تسريحه بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية ، كما يجب ألا تقل مدة اشتراك العامل في الضمان الاجتماعي عن ثلاث سنوات وأن يكون هذا الأخير منخرطا في نظام التأمين عن البطالة لمدة لا تقل عن 6 أشهر قبل انتهاء علاقة العمل وسدد خلالها اشتراكاته بانتظام[3].

تقدر نسبة الاشتراك لدى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في حدود 1.25% الحصة التي يتكفل بها المستخدم و0.5% الحصة التي يتكفل بها العامل الأجير بمجموع 1.75% للحصتين[4].

يستفيد العامل الذي تتوفر فيه الشروط الإحالة إلى التأمين على البطالة من أداءات التأمين بمجرد أن يدفع مستخدمه مساهمة تخويل الحقوق **La Contribution D' Ouverture des Droits** تحسب هذه المساهمة حسب أقدمية العامل الأجير المعني المعتمدة من آخر هيئة مستخدمة له بنسبة 80% من أجر شهر عن كل سنة أقدمية ضمن حد إجمالي قدره 12 شهرا وتحسب على أساس معدل الأجر الشهري الخام . تتراوح فترة

(1) المادة 2 من المرسوم التشريع رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن إحداث نظام التأمين على البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية ج . ر عدد 34 المؤرخة في 1 جوان 1994.

(2) أحمية سليمان - التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - علاقات العمل الفردية الجزء الثاني - طبعة 1998 ص 154.

(3) انظر المادة 6 من المرسوم التشريع رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994 السالف الذكر.

(4) انظر المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 94 – 187 المؤرخ في 6 جويلية 1994 المحدد لتوزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 05/2000 المؤرخ في 4 مارس 2000 جريدة رسمية عدد رقم 10 لسنة 2000 .

التكفل التي تتحملها الهيئة المكلفة بتسيير نظام التأمين على البطالة بين 12 عشر شهرا كحد أدنى ولا يمكن أن تتعدى في أي حال من الأحوال 36 شهرا[1].

توزع مدة التكفل على أربع فترات متساوية ، بحيث تكون نسبة حساب التأمين عن البطالة تنازلية تصل إلى 100% من الأجر المرجعي خلال الربع الأول و 80% خلال الربع الثاني و60% خلال الربع الثالث ، وأخيرا 50% خلال الربع الرابع من مدة التكفل[2].

يستفيد العامل المحال إلى نظام التأمين على البطالة من آداءات الصندوق بعد شهرين من تسريحه، كما يستفيد من الحق في التعويض عن التسريح يساوي 3 أشهر يتحملها المستخدم، ويحسب على أساس معدل الأجر الشهري الخام المتقاضى خلال 12 شهرا قبل انتهاء علاقـة العمل ، بالإضافة إلى استفادته من العطلة المدفوعة الأجر[3]. يستمر الأجراء المستفيدون من التأمين على البطالة أو المحالون على التقاعد المسبق من الاستفادة من أداءات الخدمات الاجتماعية التابعة لهيئتهم المستخدمة الأخيرة لمدة سنة واحدة كحد أدنى، يكمن تجاوز هذه المدة حسب الشروط والكيفيات المحددة في الاتفاق الجماعي[4] . لم تتعرض أغلبية الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة إلى استفادة العمال المحالين إلى نظام التأمين على البطالة أو التقاعد المسبق من أداءات الخدمات الاجتماعية، لكن البعض منها أقصت العمال المسرحين لأسباب اقتصادية من أداءات الخدمات الاجتماعية[5]، وفي ذلك إنقاصا للحقوق المكرسة في النصوص التشريعية . كما يستفيد العمال المحالين على نظام التأمين على البطالة من

(1) انظر المادتين 9 و 10 من المرسوم التشريعي رقم 94 – 11 السالف الذكر.
(2) مادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 94 - 189 السالف الذكر.
(3) المادة 22 فقرة من المرسوم التشريعي رقم 94 - 09 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية.
(4) انظر المادة 28 من المرسوم التشريعي 94 – 09 السالف الذكر.
(5) انظر المادة 143 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري .

الأداءات العينية للتأمينات الاجتماعية، وكذا المنح العائلية واحتساب فترة التكفل بالعامل خلال التامين على البطالة كفترة معتمدة للتقاعد، واستفادة ذوي حقوق العامل المتوفى من رأسمال الوفاة[1].

يستفيد العامل المسرح لسبب اقتصادي من حق الأولوية عند إعادة التشغيل وهو ما أقرته بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل، شريطة أن يسدد العامل تعويضات عن التسريح للهيئة المستخدمة، إذا تم إعادة إدماجه إلى منصب عمله خلال مدة لا تزيد عن سنة من تسريحه، في اعتقادنا اقتران إعادة الإدماج بتسديد العامل التعويض عن التسريح مساس بحق مكتسب للعامل كما أنه إنقاص للحقوق المكرسة قانونا، حيث أنه المشرع الجزائري منح حق الأولوية للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية دون يقيد ذلك بشرط من الشروط [2]. وأخيرا يستفيد العامل المسرح تسريحا لسبب اقتصادي من الحق في الحصول على شهادة عمل تتضمن كافة البيانات والمعلومات الخاصة منها تاريخ التوظيف و تاريخ إنهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلها العامل والفترات المناسبة [3]، وفي حالة رفض المستخدم تسليم هذه الشهادة ، يجوز للعامل رفع دعوى قضائية أمام القسم الاجتماعي ، الذي يفصل بحكم ابتدائي ونهائي بتسليم الشهادة إلى العامل[4].

بعدما تعرضنا في الفرع الأول إلى الضمانات المقررة لفائدة العمال المحالين على التقاعد المسبق وإلى نظام التأمين على البطالة ننتقل إلى الفرع الثاني للحديث عن الضمانات المقررة في حالة لجوء العمال إلى الذهاب الإرادي .

---

(1) انظر المادة 11 من المرسوم التشريعي رقم 94 – 11 المتعلق بالتأمين على البطالة .

(2) انظر المادتين 19 و 20 من المرسوم التشريعي رقم 94 – 11 السالف الذكر .

(3) المادة 67 فقرة 1 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل : " يسلم للعامل عند انتهاء علاقة العمل ، شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف ، وتاريخ إنهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها ".

(4) المادة 21 فقرة 2 من القانون رقم 90 – 04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل .

<u>الفرع الثاني : الضمانات المقررة في حالة اللجوء إلى الذهاب الإرادي</u>

تشير الإحصائيات الصادرة عن وزارة العمل والحماية الاجتماعية أنه بلغ عدد العمال الذين اختاروا الذهاب الإرادي منذ سنة 1993 إلى 1997 حوالي 40198 عاملا منهم 55% خلال سنة 1997 وحدها، ووصل عددهم إلى نهاية فبراير 1998 حوالي 41816 عاملا . عرف القطاع الاقتصادي أكبر نسبة، إذ وصلت إلى 95% ، وحسب فروع النشاط شهد القطاع الصناعي ارتفاعا، حيث قدر عدد العمال الذين انهوا علاقة عملهم في إطار الذهاب الإرادي حوالي 18707 عاملا أي نسبة 79% عرفت الشركة الوطنية للحديد والصلب **SIDER** وحدها 7726 ذهابا إراديا، أي يعادل 35% من مجموع عمالها ويرجع السبب في ذلك إلى قيمة التعويض المعتبر، الذي منحته هذه الشركة للراغبين في اللجوء إلى هذا الإجراء [1].

لا يعد الذهاب الإرادي استقالة، التي هي إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة للعامل و لا تسريحا الذي هو إنهاء العلاقة بإرادة صاحب العمل ، بل هو إجراء جديد من إجراءات التقليص فرضه الواقع العملي خلال السنوات الأخيرة . اختلفت أراء الباحثين حول الذهاب الإرادي، فهل هو إجراء قانوني أم هو إجراء غير قانوني يمس بمبدأ الحفاظ على الشغل ؟ وما هي الشروط الواجب التقيد بها عند اللجوء إلى هذا الإجراء ؟.

❑ **<u>أولاً : الأساس القانوني للذهاب الإرادي</u>**

يعرف الذهاب الإرادي أو الذهاب التفاوضي كما في فرنسا على أنه : " اتفاق بين كل من العامل والمستخدم على إنهاء علاقة العمل غير المحددة المدة ، مقابل تعويض محدد مسبقا[2] ". إن مثل هذا الإجراء يحقق مصلحة متبادلة بين الطرفين، وخاصة

(1) إحصائيات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ـ المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي ـ تقرير حول نظام علاقات العمل في سياق التعديل الهيكلي ـ أفريل 1998.

(2) *Antoine Mazeaud-(Droit du travail) Montchrestien E.J.A. 31 cedex 15 1998 p 335 n 554*

صاحب العمل الذي يجد فيه إجراء سهل وبسيط لإعادة ضبط مستوى الشغل، أما مصلحة العامل حصوله على التعويض، الذي يفوق غالبا التعويض عن التسريح لسبب اقتصادي[1].

لم يرد الذهاب الإرادي ضمن حالات انتهاء علاقة العمل المنصوص عليها قانونا[2]، ولا ضمن إجراءات التقليص الجماعي لأساب اقتصادية المكرسة في المرسوم التشريعي 94 – 09 السالف الذكر. إن أحكام قانون العمل الساري المفعول، لم تضع حواجز وعراقيل أمام الضمانات المقررة لفائدة العمال في إطار الاتفاقيات، والاتفاقات الجماعية وعقود العمل، ما دام أن هذه الأحكام لا تمس القواعد الآمرة المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي يجد الذهاب الإرادي سنده في المبادئ التي يقوم عليها النظام الاقتصادي الجديد الذي تبنته الجزائر بموجب دستور 1989 المعدل بدستور 1996، ولعل أهم تلك المبادئ مبدأ الحرية ، فأطراف علاقة العمل أحرار في إنشاء العلاقة وإنهائها متى يشاءون وبالوسيلة التي يريدون ، وما الذهاب الإرادي إلا وسيلة من تلك الوسائل .

كما يعد الذهاب الإرادي اتفاق بين العامل وصاحب العمل على إنشاء أثر قانوني، وهو إنهاء العلاقة ومن تم فهو عقد يخضع للمبادئ التي تقوم عليها النظرية العامة للعقد التي تقضي أن العقد شريعة المتعاقدين[3] ، إن هذا المبدأ ينطبق على جميع العقود الملزمة للجانبين ، بما في ذلك عقد العمل الذي تستمد أحكامه أيضا من

(1) محمد نصر الدين قوريش - الذهاب الإرادي للعامل حالة من حالات انتهاء علاقة العمل- المجلة الجزائرية للعمل العدد الخاص رقم 23 | 98 صفحة 101.

(2) انظر حالات انتهاء علاقات العمل الواردة في المادة 66 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر.

(3) المادة 106 من القانون المدني الجزائري على ما يلي : (العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين ، أو للأسباب التي يقرها القانون)

الشريعة العامة[1]. كما يجد الذهاب الإرادي سنده في الأحكام الواردة في قانون العمل نفسه، حيث منح المشرع الجزائري لصاحب العمل، الذي تعترضه صعوبات مالية واقتصادية، الحق في اللجوء إلى جميع الوسائل للحد من عدد التسريحات الجماعية[2]، وما الذهاب الإرادي إلا إجراء ووسيلة من هذه الوسائل.

لقد أقر المشرع الجزائري الذهاب الإرادي، رغم أنه لم يضع له أحكاما تنظمه، إذ ولأول مرة، يستعمل هذا المصطلح عند تحديد شروط الاستفادة من نظام التأمين على البطالة، حيث استبعد المشرع العمال، الذين فقدوا مناصب عملهم بسبب الذهاب الإرادي من الاستفادة من نظام التأمين على البطالة[3].

❑ <u>ثانياً : شروط اللجوء إلى الذهاب الإرادي</u>

رغم أن الذهاب الإرادي إجراء قانوني، يجد سنده في الأسس السالفة الذكر إلا أنه نظرا لما يترتب على هذا الإجراء من آثار خطيرة تتمثل في فقدان العامل لمنصب عمله وعدم استفادته من التأمين على البطالة، فإن المحكمة العليا على غرار ما ذهبت إليه محكمة النقض الفرنسية، قيدت هذا الإجراء بشروط [4] أهمها :

---

(1) انظر مداخلة الأستاذ بن عزوز بن صابر بمناسبة الملتقى الدولي في القانون الاجتماعي – تحت عنوان هل الذهاب الإرادي يمس بمبدأ الحفاظ على الشغل ؟- نشر المقال في مجلة كلية الحقوق جامعة وهران – ابن خلدون للنشر والتوزيع 2001 ص 22

(2) المادة 70 من القانون رقم 90 ــ 11 على ما يلي : (يجب على المستخدم قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات ....) .

(3) المادة 5 من المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن إحداث نظام التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية ج . ر عدد 34 المؤرخة في 1 جوان 1994 : (لا يمكن أن يستفيد من خدمات التأمين على البطالة العمال الأجراء . . . . . الذين فقدوا عملهم بسبب ذهاب إرادي).

(4) محمد شرفي رئيس القسم الثاني الاجتماعي لدى المحكمة العليا - إشكالية قانونية لتقليص مستوى الشغل ومسألة إعادة العمال إلى مناصب عملهم - المجلة القضائية الجزائرية ـ عدد خاص 23 | 98 صفحة 14.

* أن تكون هناك حتمية تقليص، ومن ثم فلا يمكن تصور تطبيق هذا الإجراء إلا في المؤسسات التي عرفت أزمة مالية واقتصادية حادة ، فلا يطبق هذا الإجراء على عمال المؤسسات الاقتصادية التي لم تشهد صعوبة مالية، بحيث كان عمالها يتقاضون أجورهم الشهرية بانتظام بما في ذلك المنح والتعويضات، ولعل أهم مؤسسة عرفت إقبالا كبيرا على هذا الإجراء هي المؤسسة الوطنية للحديد والصلب **SIDER** ، حيث بلغ عدد عمالها الذين اختاروا الذهاب الإرادي حوالي 7726 عاملا ، أي يعادل 35% من مجموع عمالها.

* أن يكون رضاء العامل سليما ، بحيث يكون عالما بالآثار القانونية التي تترتب على اختياره لذلك الإجراء، وهو ما ذهب إليه الفقه الفرنسي الذي اعتبر عيب التراضي سببا في إبطال هذا الاتفاق طبقا للقواعد العامة المطبقة في جميع العقود[1]، وهو الذي ذهبت إليه محكمة النقض الفرنسية في إحدى قراراتها[2]. من الناحية العملية لا حظنا أن بعض الاتفاقيات الجماعية لجأت إلى هذا الإجراء دون أن تعلم العمال بشروطه، ونتائجه، مكتفية في ذلك بإبرام اتفاق جماعي بين المستخدم والنقابة الوطنية الممثلة للعمال، دون علم العمال بهذا الاتفاق ، وتقرر دفع مبلغ مالي في حدود 15 شهرا، بصفة انفرادية في الحساب الجاري لبعض العمال[3]، وقام هؤلاء بسحب المبلغ فاعتبر، ذلك تعبيرا عن إرادتهم بقبول اللجوء إلى الذهاب الإرادي .

إن أغلبية العمال الذين قرروا اللجوء إلى الذهاب الإرادي، اعترفوا صراحة أنهم أساؤوا الاختيار لجهلهم بالنتائج التي ترتبت على هذا الاختيار، حيث لا يمكن لمن

(1) *Lamy Social - Droit Du Travail - La Relation Salariale - n" D'édition 3423 Mars 1995 Page 1090 n" 2414.*

(2) *Cass . Soc . 10 Avr . 1991 n" 89.18.485 . Bull . Civ . V .P 111.*

(3) انظر المادة 8 من الاتفاق الجماعي للمؤسسة الوطنية لتوزيع الأدوية EN.DIMED المتضمن تنفيذ الملف الاجتماعي للمؤسسة المرتبط بتحويل علاقة عمل المستخدمين من مدة محددة إلى مدة غير محددة DEPERMANISATION des personnels المحرر بالجزائر العاصمة بتاريخ 21 / 04 / 1999 والموقع بين المدير العام للمؤسسة من جهة والأمين العام لنقابة المؤسسة من جهة أخرى .

اختار هذا الإجراء التمسك بالرجوع إلى مناصب عمله، في حالة ما إذا استرجعت المؤسسة إمكانيتها، على خلاف ذلك، فإن الذين أحيلوا على نظام التأمين على البطالة لهم الحق الأولوية في الرجوع إلى مناصب عملهم .

كما أنه لا يحق لمن اختار طريق الذهاب الإرادي، أن يتمسك بحقه في أصول المؤسسة بالبيع في حالة حلها وإنهاء نشاطها، بينما يحق لمن أحيل على التأمين على البطالة ذلك، ومن هنا يتبن إذن أن رضا هؤلاء العمال لم يكن سليما، مما يستوجب إبطال هذا الاتفاق. إذا كان الذهاب الإرادي إجراء من إجراءات تقليص عدد العمال، فإنه يتعين على المستخدم إدراجه ضمن الإجراءات المكرسة في الملف أو المخطط الاجتماعي على أن يخضع لنفس المراحل، التي تمر بها إجراءات التقليص المنصوص عليها قانونا أي: لا بدا من استشارة أعضاء لجنة المشاركة، ثم عرضه على الممثلين النقابيين من أجل التفاوض الجماعي حول قيمة التعويض، وهو ما ذهب إليه المشرع الفرنسي حيث نصت المادة 321 فقرة 1 على أنه : " كل إنهاء لعقد العمل يكون نتيجة سبب اقتصادي يجب أن يخضع للقواعد المنظمة للتسريح لأسباب اقتصادية ".

غير أنه من الناحية العملية لجأ بعض العمال إلى الذهاب الإرادي بناء على تعليمة داخلية صادرة عن صاحب العمل، تقضي منح العمال الذين يرغبون في ذلك تعويضا محددا مسبقا، يعد ذلك مخالفة للشروط التي أقرتها المحكمة العليا ومحكمة النقض الفرنسية، بل اعتبرت محكمة النقض الفرنسية أن اللجوء إلى الذهاب الإرادي خلافا للشروط السالفة الذكر يعد بمثابة تسريحات مقنعة [1]. إذا كان الذهاب الإرادي إجراء من إجراءات التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية، فإنه يمنع على المستخدم اللجوء إلى إبرام عقود عمل جديدة في نفس مناصب العمل، التي تم تقليصها[2]، إلا أنه

---

(1) *Jean Pélissier – Alain Supiot – Antoine Jeammaud – Droit du travail op.cit. page 428* **.**

(2) المادة 69 فقرة 2 من نفس القانون : (يمنع على أي مستخدم قام بتقليص عدد المستخدمين ، اللجوء في أماكن العمل نفسها إلى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص).

من الناحية العملية نجد خلاف ذلك، إذ كثيرا ما يعاد إدراج العمال الذين اختاروا الذهاب الإرادي في نفس مناصب عملهم ، وبعقود محددة المدة، وهو ما كرسته بعض الاتفاقات الجماعية للعمل[3].

وفي هذا الصدد نذكر بالتعليمة الوزارية رقم 867 المؤرخ في 18 نوفمبر 1999 الصادر عن السيد وزير العمل والحماية الاجتماعية والذي جاء فيه ما يلي: (من المسلم به قانونا بخصوص الذهاب الإرادي، أن كل اتفاق مبرم بصورة حرة ويعبر عن الرضا المتبادل بين العامل والمستخدم، يلزم الطرفين وبالتالي مادام العامل أبدى دون أي غموض إرادته في مغادرة عمله مقابل تعويض مالي بشرط أن يتم تعويضه فعليا لا يستطيع أن يطمح إلى إعادة الإدراج، وهذا مهما كانت طبيعة منصب العمل الذي كان يشغله مسبقا) .

اختلفت الاتفاقات لمختلف الهيئات المستخدمة في تقديرها للتعويضات الخاصة بالذهاب الإرادي، فإذا كانت البعض منها قد منحت تعويضا قيمته أجر شهر واحد عن كل سنة عمل في حدود 15 سنة[4] ناسخة ما ورد في المادة 72 من القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات[5] الملغاة بالمادة 35 من المرسوم التشريعي 94 – 09 السالف

---

(3) انظر موضوع الاتفاق الجماعي للمؤسسة الوطنية لتوزيع الأدوية EN.DIMED المتضمن تنفيذ الملف الاجتماعي للمؤسسة السالف الذكر.

(4) انظر المادة 8 من الاتفاق الجماعي لمؤسسة EN.DIMED السالفة الذكر. انظر الاتفاق الجماعي للمجمع الصناعي للورق والسيليلوز وحدة مستغانم المتعلق بتطبيق الجانب الاجتماعي المبرم بين رئيس الوحدة ، وأمين الفرع النقابي للوحدة المسجل لدى مفتشية العمل بالشراقة يوم 03 / 04 / 2006 تحت رقم 010 / 2006 . وكذا البروتوكول الملحق بالاتفاق المتضمن قائمة وعدد العمال المحالين على التقاعد المسبق وعلى التأمين على البطالة والذهاب الإرادي – بلغ عدد المحالين على التأمين على البطالة 23 عامل والتقاعد المسبق 9 عمال أما الذهاب الإرادي 99 عامل .

(5) المادة 72 من القانون رقم 90 – 11 : " للعامل الموظف لمدة غير محدودة الحق في التعويض عن التسريح في حالة تسريح فردي أو جماعي تقوم به الهيئة المستخدمة . يستحق هذا التعويض على أساس شهر لكل سنة عمل في الهيئة المستخدمة في حدود 15 شهرا وبعد استنفاذ الحق في العطلة السنوية المدفوعة الأجر. يحسب مبلغ هذا التعويض على أساس المتوسط الشهري الأفضل للأجور المقبوضة خلال إحدى السنوات الثلاث الأخيرة ".

الذكر[1]، فإن أغلبيتها حددت التعويض بأجر شهر ونصف عن كل سنة في حدود في حدود 15 سنة[2]، ولاحظنا أنه نتيجة التعويض المحفز في الاتفاق، فإن عدد الذين اختار الذهاب الإرادي كان أكبر من عدد العمال الذين أحيلوا على التأمين عن البطالة[3]. ذهبت بعض الاتفاقات الجماعية للعمل إلى تحديد التعويض عن الذهاب الإرادي حسب درجة منصب العمل في التصنيف المهني، بحيث منحت المصنفين في التصنيف من واحد إلى 10 شهرين لكل سنة عمل في حدود 15 سنة، أما المصنفون بين 11 و 17 درجة يستفيدون من تعويض شهرين عن كل سنة في حدود 12 سنة ، وأخير المصنفون ما بين 18 وخارج التصنيف المهني شهرا واحد لكل سنة في حدود 15 عشرة سنة [4].

(1) المادة 35 من المرسوم التشريعي 94 – 09 السالف الذكر : " تلغى جميع الأحكام المخالفة لهذا المرسوم التشريعي و لاسيما المادة 72 من القانون رقم 90 – 11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل ".

(2) المادة 6 من الاتفاق الجماعي للمجمع الصناعي للورق والسيليلوز السالف الذكر : " يستفيد كل عامل لا تتوفر فيه الشروط القانونية للإحالة على التقاعد من الذهاب الإرادي وفقا لما يقتضيه القانون . ويتحصل العمال المعنيون بالذهاب الإرادي من أجرة شهر ونصف لكل سنة عمل وهذا في حدود 15 سنة .

(3) انظر البروتوكول الملحق بالاتفاق المتضمن قائمة وعدد العمال المحالين على التقاعد المسبق وعلى التأمين على البطالة والذهاب الإرادي – بلغ عدد المحالين على التأمين على البطالة 23 عامل والتقاعد المسبق 9 عمال أما الذهاب الإرادي 99 عامل .

(4) انظر المادة الثالثة من الاتفاق الجماعي لمجمع تربية الدواجن للغرب المتضمن تنفيذ المخطط الاجتماعي .

خاتمة الكتاب

خاتمة الكتـــــــــاب

تعتبر الاتفاقية الجماعية للعمل مصدرا حديث النشأة في قانون العمل الجزائري، بحيث أنها لم تكرس بصورة عملية داخل الهيئات المستخدمة إلا في ظل أحكام القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل . رغم حداثة هذا المصدر، إلا أنه أصبح يلعب دروا كبيرا في تنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية، بل دورا أكبر من الذي يلعبه المشرع نفسه، خاصة بعد انتقال علاقة العمل من علاقة لائحية إلى علاقة تفاوضية، فاقتصر تدخل المشرع على وضع الإطار العام والقواعد العامة التي تنظم على أساسها علاقات العمل، أو على تحديد القواعد المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي، أما تفصيل الأحكام العامة ترك حرية تنظيمها للشركاء الاجتماعيين، من خلال التفاوض الجماعي، وحسب خصوصية وطبيعة نشاط كل مؤسسة.

تخضع الاتفاقية الجماعية لمبدأ تدرج القوانين، بحيث لا يمكن لبنودها أن تخالف الأحكام الواردة في النصوص التشريعية والتنظيمية، ولا للقواعد المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي كما لا يمكنها أن تتضمن أحكاما أقل نفعا للعمال من الأحكام المقررة قانونا، وإلا اعتبرت باطلة وعديمة الأثر، غير أنه خلافا للمبدأ العام السالف الذكر، تطبق أحكام الاتفاقية الجماعية، حتى ولو كانت أحكامها مخالفة للنصوص التشريعية والتنظيمية، والقواعد الآمرة المتعلقة بالنظام العام، متى منحت حقوقا أكثر نفعا من تلك المكرسة قانونا.

من خلال دراستنا لموضوع الاتفاقيات الجماعية بين إطارها القانوني وواقعها العملي ارتأينا إبداء بعض الملاحظات والاقتراحات الخاصة، بغية النهوض بعملية التفاوض الجماعي إلى المستوى المطلوب، وإعداد اتفاقيات جماعية من شانها تحقق التوازن بين المصالح المتناقضة لأطراف علاقة العمل والأمن والاستقرار داخل الهيئات

المستخدمة. يمكن تقسيم الملاحظات المستخلصة من الدراسة إلى نوعين ، ملاحظات خاصة بالجانب الشكلي أو الإجرائي، وملاحظات خاصة بالجانب الموضوعي أي بمضمون الاتفاقيات الجماعية .

فيما يتعلق بالملاحظات المتعلقة بالإجراءات الشكلية استقراء للنصوص التشريعية تبين لنا أن المشرع الجزائري لم يلزم صاحب العمل، ولا المنظمات النقابية على التفاوض الجماعي بنص صريح ، تاركا الحرية في ذلك لأطراف العلاقة غير أنه إذا أبدى أحد أطراف العلاقة نيته في التفاوض ، وذلك بتقديم الطلب مع تحديد الآجال ، وجب على الطرف الآخر الجلوس على طاولة التفاوض، وإلا تعرض إلى عقوبات جزائية. ما يلاحظ أن العقوبة الجزائية المقررة ضد الطرف الذي يرفض التفاوض الجماعي بعد أن يبدي الطرف الثاني رغبته فيه، غير ردعية، فهي غرامة رمزية بالمقارنة مع النتائج المترتبة على عدم امتثال أحد الطرفين لطلب التفاوض الجماعي، وهي ملاحظة خاصة بجميع العقوبات الجزائية المقررة في تشريع العمل الجزائري .

نظرا للأهمية الكبرى التي تلعبها الاتفاقيات الجماعية، نرى ضرورة تدخل المشرع بوضع نص قانوني يلزم أطراف علاقة العمل الجماعية، على التفاوض الجماعي على غرار ما ذهب إليه كل من المشرع الفرنسي والمغربي، اللذان ألزم الأطراف على التفاوض الجماعي سنويا، خاصة وقد أثبت الواقع العملي أن الكثير من المؤسسات الاقتصادية المتوسطة والصغيرة لا تحتوي على اتفاقيات جماعية، بحجة أنه ليس هناك نص يلزم هذه المؤسسات على التفاوض الجماعي.

لجان التفاوض الجماعي متساوية الأعضاء في التشريع الجزائري، يمكن أن يمثل كل طرف في الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة، عددا يتراوح بين 3 إلى 7 أعضاء، أما في الاتفاقيات التي تعلوها درجة أي اتفاقية القطاع لا يمكن أن يتجاوز عدد ممثلي كل طرف 11 عضوا. في اعتقادنا أنه كان على المشرع عدم التدخل في تحديد عدد ممثلي

أطراف التفاوض الجماعي ليترك المسألة لذوي الشأن ، بما يحقق مصلحتهما، مادام الأمر لا يتعلق بالنظام العام الاجتماعي، اقتداء بما ذهبت إليه أغلب التشريعات المقارنة.

لاحظنا من خلال دراستنا للموضوع، ومن خلال إطلاعنا على أغلبية الاتفاقيات الجماعية للعمل، أنه ليست هناك أحكام تنظم إجراءات وسير عملية التفاوض ، لذا نرى ضرورة تحديد هذه الإجراءات ضمن أحكام الاتفاقيات الجماعية على غرار ما ذهبت إليه بعض الاتفاقيات الجماعية وإما بموجب اتفاق جماعي ، كما ذهبت إلى ذلك بعض الاتفاقيات الأخرى على أن يخضع هذا الاتفاق لنفس الإجراءات الشكلية التي تخضع لها الاتفاقية الجماعية . كما نرى ضرورة تكريس الاتفاقيات الجماعية ما كرسته البعض منها عندما أحدثت لجنتين مختصتين في مجال التفاوض الجماعي والاتفاقيات الجماعية للعمل ، الأولى بمثابة سلطة تشريعية تختص بوضع قواعد مهنية عامة ومجردة تحكم علاقات العمل الفردية والجماعية ، تدعى لجنة التفاوض الجماعي ، والثانية تختص بمراقبة مدى تطبيق تلك القواعد وتسمى بلجنة الاتفاقيات الجماعية .

أجاز المشرع الجزائري لغير الأطراف الأصليين الانضمام إلى الاتفاقيات الجماعية بموجب اتفاق مشترك توقعه الأطراف المنضمة إليها ، على غرار ما ذهبت إليه أغلبية التشريعات العمالية المقارنة . يعد الانضمام إلى الاتفاقيات الجماعية وسيلة لتعميم أحكامها على مختلف الهيئات المستخدمة خاصة تلك التي تنقصها ثقافة التفاوض الجماعي لنقص تجربتها ، أو صعوبة الوصول إلى ذلك . غير انه من الناحية العملية أكد لنا مفتشو العمال لمختلف مكاتب التفتيش ، أن عملية الانضمام إلى الاتفاقيات الجماعية مسالة ناذرة في اعتقادنا أن سبب عدم إقبال الشركاء الاجتماعيين على هذا الإجراء يرجع إلى انعدام ثقافة الانضمام من جهة ، وعدم تحديد المشرع الجزائري الإجراءات الشكلية الواجب إتباعها عند الانضمام إلى الاتفاقيات الجماعية .

لنشر ثقافة الانضمام نؤكد على الدور الذي ينبغي أن يلعبه مفتشو العمل في إطار صلاحياتهم القانونية حيث ألزمهم القانون بتقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم ، ومساعدتهم في إعداد الاتفاقيات الجماعية ، كما نقترح تنظيم أيام دراسية لفائدة جميع الهيئات المستخدمة في هذا المجال.

وفي غياب الأحكام القانونية المنضمة لإجراءات الانضمام ، نرى ضرورة إتباع الإجراءات المكرسة في التشريعات المقارنة ، وتلك المتبعة عند إعداد الاتفاقية الجماعية أهم هذه الإجراءات إخطار الأطراف الأصلية للاتفاقية الجماعية بالانضمام ، ثم تسجيل اتفاق الانضمام لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا وإيداع نسخة منه لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة ، والتزام صاحب العمل بإشهاره له في وسط العمال.

لقد كرست مختلف التشريعات العمالية المقارنة ، موضوع توسيع نطاق الاتفاقيات الجماعية بموجب قرار من وزير العمل ، لتشمل مؤسسات تابعة لنفس قطاع النشاط الاقتصادي ، ونحن نرى ضرورة تكريس هذا الإجراء في التشريع الجزائري مع احترام الإجراءات الشكلية المتبعة في التشريعات المقارنة التي سبق التعرض إليها خلال دراستنا. لم يشترط المشرع الجزائري لغة معينة لكتابة الاتفاقية الجماعية ، بحيث لم يرد نص صريح بشأنها لذلك وجدنا من الناحية العملية ، أن كثيرا من الهيئات المستخدمة لجأت إلى كتابة الاتفاقية الجماعية باللغة الأجنبية ، أي اللغة الفرنسية فقط ، ومنها من لجأت إلى ازدواجية اللغة ، أي تحريرها باللغة الفرنسية والعربية. على خلاف ما ذهب إليه المشرع الجزائري اشترط المشرع الفرنسي أن تحرر باللغة الفرنسية، وكل الاتفاقية محررة بغير اللغة الفرنسية ، لا تلزم العمال المعنيين بها، وهو أيضا ما ذهب إليه المشرع المصري الذي اشترطت تحريرها باللغة العربية، وإلا اعتبرت باطلة وعديمة الأثر.

في اعتقادنا أنه كان على المشرع الجزائري أن يحدو حدوا المشرع الفرنسي والمشرع المصري بأن يشترط كتابة الاتفاقيات الجماعية باللغة العربية أو على الأقل

باللغتين على غرار ما كرسته بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل لكثير من الهيئات المستخدمة حتى يتمكن جميع عمال المؤسسة من الإطلاع على مضمونها، وفهم أحكامها، و في غياب نص صريح في قانون العمل يلزم الأطراف بتحرير الاتفاقية باللغة العربية، كان على مفتش العمل أن يرفض تسجيل الاتفاقية الجماعية المحررة باللغة الأجنبية وحدها، وذلك تطبيقا لنص المادة 6 من القانون رقم 91 – 05 المتضمن تعميم استعمال اللغة العربية التي أوجبت تحرير العقود باللغة العربية وحدها ، ويمنع تسجيلها وإشهارها إذا كانت بغير اللغة العربية. كان على المشرع الجزائري أن يستعمل مصطلح " الإيداع "، بدل مصطلح " التسجيل " ما دام أنه ليس لمفتش العمل الحق في رفض تسجيل الاتفاقية الجماعية، التي تخالف أحكامها النصوص التشريعية والتنظيمية السارية المفعول ، أو أنها تنقص من الحقوق المكرسة قانونا للعمال .

ونحن نرى أن يمنح مفتش العمل سلطة الرقابة على أحكام الاتفاقية الجماعية، شريطة إلا تحد هذه الرقابة من حرية الطرفين في التفاوض الإرادي الذي أقرته المعايير الدولية والعربية، بحيث تكون هذه الرقابة منسجمة مع هذه المعايير ، فلا تستهدف إلا الأحكام التي تمس بالحقوق الأساسية الدنيا المرتبطة بالنظام العام الاجتماعي، أو تلك المقررة قانونا ، كما نرى ضرورة تكوين مفتشي العمل تكوينا معمقا في مجال علاقات العمل الفردية والجماعية، ليمارسوا صلاحية مراقبة مدى تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية ، وظروف العمل والوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل المخولة لهم في إطار صلاحياتهم القانونية. تعرضت مختلف التشريعات العمالية المقارنة إلى تحديد عدد نسخ الاتفاقيات، التي تودع لدى الجهات الإدارية المختصة، فإذا كان المشرع الفرنسي قد اشترط خمس نسخ موقع عليها من قبل الأطراف المتعاقدة ، فإن بعض التشريعات العربية اشترطت ثلاث نسخ . توحيدا لعمل مكاتب مفتشية العمل على المستوى الوطني بخصوص عدد نسخ الاتفاقيات الجماعية المودعة لدى مكتب مفتشية العمل المختص إقليميا، نرى ضرورة تدخل المشرع بإصدار نص تنظيمي يحدد عددها .

اعتبرت التشريعات المقارنة أن إيداع الاتفاقية لدى مكتب مفتشية العمل وكذا كتابة ضبط المحكمة المختصة وسيلة إشهار بين الطرفين وللغير ، إذ يمكن لأي شخص له مصلحة الإطلاع عليها والحصول على نسخة منها من قبل الجهات المختصة التي تم إيداعهما لديها ، بعد أن يقوم بتسديد المصاريف المستحقة ، غير أنه من الناحية العملية كثيرا ما يلجأ العامل صاحب النزاع أو محاميه أو حتى الباحثين لدى مكتب مفتشية العمل أو كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا للحصول على نسخة من الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي ، وترفض هذه الجهات منح هؤلاء نسخة منهما ، بحجة أن هذه الوثائق خاصة بهذه المصالح ولا يجوز للغير الإطلاع عليها كونها من الأسرار المهنية ، لذا نرى ضرورة تدخل المشرع الجزائري ، على غرار التشريعات العمالية ، وذلك بوضع نص قانوني يسمح لكل ذي مصلحة الإطلاع على الاتفاقية الجماعية و الحصول على نسخة منها .

ألزم المشرع الجزائري صاحب العمل بإشهار الاتفاقية الجماعية في وسط العمال لبدء سريان تنفيذها لكن من الناحية العملية ، فإن أغلبية الهيئات المستخدمة لا تلتزم بهذا الإجراء الشكلي الجوهري بحيث لا تقوم بإشهار الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ، مكتفية بالتسجيل والإيداع فقط ، لذا نرى أنه يجب على مفتش العمل وفي إطار صلاحياته القانونية ، ومن خلال الزيارات الميدانية التأكد من مدى احترام هذا الإجراء القانوني واتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة عند مخالفته.

أما فيما يتعلق بالملاحظات المتعلقة بمضمون الاتفاقيات الجماعية يمكن القول بأن أغلبية أحكام الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة ، نسخت من النصوص التشريعية والتنظيمية الملغاة بالقانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل ، ونخص بالذكر القانون رقم 78 – 12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، والقانون رقم 82 – 06 المتضمن علاقات العمل الفردية ، والمرسوم رقم 82 – 302 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ومن أهم الأحكام التشريعية الملغاة التي تم نسخها في الاتفاقيات الجماعية :

- نظام التصنيف المهني الذي على أساسه تحدد الأجور الأساسية الدنيا لمختلف مناصب العمل داخل الهيئة المستخدمة .
- التعويض في حدود 50% بالنسبة للساعات الإضافية الأربعة الأولى و 75% بالنسبة للساعات الإضافية الزائدة عن الأربعة الأولى .
- نسخ الأحكام المتعلقة بالتعويض عن الضرر والتعويض عن العمل التناوبي .
- الأحكام الخاصة بشروط تشغيل الأجانب ، علما أن تلك متعلقة بالنظام العام الاجتماعي ، لذا كان علي تلك ألا تتعرض أصلا لمثل هذا الموضوع .
- منحت الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة الأولوية في التشغيل وفي التكوين والترقية للمجاهدين وأرامل الشهداء وأبنائهم نسخت الاتفاقيات الجماعية هذه الأحكام من نص المادة 46 من القانون رقم 78 – 12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، غير أن هذه المادة ألغيت بموجب القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل.
- ذهبت بعض الاتفاقيات الجماعية إلى أن الوسيلة ، التي يلتحق بموجبها العامل بمنصب عمله فور قبول تشغيله ، هي وثيقة الالتزام أو التعهد document d'engagement الأصل أن تستعمل هذه الوثيقة في قطاع الوظيفة العمومية كونها تكرس العلاقة اللائحية التي تربط الإدارة بالموظف ، نسخت الاتفاقيات هذه الوثيقة من النصوص التشريعية الملغاة ومن قانون الوظيفة العمومية .
- نسخ مضمون وعناصر عقد العمل ومن ذلك حريره في نسختين يوقعهما الطرفان على أن تحدد فيه ، طبيعة علاقة العمل ، سواء كانت محددة أو غير محددة المدة مع تحديد تاريخ بدايتها ونهايتها ، ومكان تنفيذ علاقة العمل والمهام الموكلة للعامل ، كما يجب أن يحدد الأجر الأساسي والتعويضات المختلفة المرتبطة بمنصب العمل ومدة فترة التجربة .

- إجراءات تثبيت العامل ، الذي انتهت مدة تجربته بنتائج إيجابية وتقريبا هي نفس الإجراءات المكرسة في النصوص التشريعية والتنظيمية الملغاة .
- تعريف كل من الإحالة على الاستيداع والانتداب وحالات كل منهما .

لم تكتفي أغلبية الاتفاقيات الجماعية للعمل بنسخ النصوص التشريعية والتنظيمية الملغاة ، بل حتى الأحكام الواردة في القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل والنصوص التطبيقية له ومن هذه الأحكام .

- حقوق وواجبات العامل .
- الأحكام المتعلقة بالعطلة السنوية.
- حالات وقف وانتهاء علاقة العمل .
- القواعد المتعلقة النظافة والأمن وطب العمل .
- كيفيات ممارسة الحق النقابي .

إلى جانب نسخ أغلبية الاتفاقيات الجماعية للعمل للأحكام التشريعية والتنظيمية الملغاة والسارية المفعول ، لاحظنا من خلال دراستنا للموضوع نقص التكوين عند الشركاء الاجتماعيين ، حيث كثيرا ما تحيلنا أحكام الاتفاقيات الجماعية في مسائل معينة إلى أحكام قانونية ملغاة ومنها مثلا كيفية تقدير التعويض عن المنطقة . ومنها أيضا تكريس أحكام تمس بمبدأ المساواة المكرس بموجب أحكام الدستور والنصوص التشريعية منها مثلا منح العمال المتقاعدين بنظام التقاعد العادي منحة نهاية الخدمة وحرمان المحالين على التقاعد المسبق منها. ومنها أيضا إعطاء الأولوية عند التشغيل لأبناء العمال المتقاعدين ، وكذا أبناء العمال العاملين بالمؤسسة ، يعد هذا الامتياز المكرس في الاتفاقيات الجماعية مخالفا للأحكام الواردة في القانون رقم 90 – 11 المؤكدة على مساواة العمال في الحقوق والواجبات وعدم التمييز بينهم في التشغيل على أساس الاعتبارات الاجتماعية أو النسبية ، أو القرابة العائلية.

ومنها أيضا عدم تمييز بعض الاتفاقيات الجماعية بين منحة الوفاة الطبيعية والوفاة الناتجة عن حادث عمل ، وفي اعتقادنا أنه كان لهذه الاتفاقيات الجماعية أن تحدو حدوا الاتفاقيات التي منحت ذوي حقوق العامل المتوفى بسبب حادث عمل أو مرض مهني ، تعويضا أكبر. ومنها أيضا مخالفة بعض أحكام الاتفاقيات الجماعية للنصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بهما كاشتراط الإعفاء التام من التزامات الخدمة الوطنية عند التشغيل ، وهو شرط مخالف للقانون ، إذ أن أداء الخدمة الوطنية حالة من حالات الانتداب التي توقف علاقة العمل ولا تنهيها .

وتحديد سن أدنى للتشغيل أكبر (18 سنة)من السن المقرر قانونا(16 سنة) في اعتقادنا أن هذا الشرط مخالف للتشريع المعمول به ، ويمس بالحقوق القانونية المكرسة للعمال مما يتعين عرضه على الجهة القضائية المختصة لبطلانه . الأجدر بالاتفاقيات الجماعية التي حددت سن أدنى أعلا من السن القانوني ، أن تتقيد بالسن الأدنى المحدد قانونا كمبدأ عام ، واستثناء عن المبدأ العام وعند الضرورة تضع سنا أعلا يتناسب مع خصوصية بعض مناصب العمل. كما يبدو نقص التكوين لدى الشركاء الاجتماعيين من خلال تكريس فصلا مستقلا ضمن الفصول الاتفاقيات الجماعية للنظام الداخلي للمؤسسة ، وهو أمر غير قانوني كون النظام الداخلي مصدرا مهنيا مستقلا عن الاتفاقية الجماعية ، له محاوره الخاصة المحددة بموجب النصوص القانونية وهي التنظيم التقني للعمل ، والقواعد المتعلقة بالنظافة والأمن والقواعد المتعلقة بالمجال التأديبي ، كما أن الطبيعة القانونية للنظام الداخلي تختلف عن الطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية ، فالنظام الداخلي تصرف بالإرادة المنفردة لصاحب العمل وبالتالي لا يعقل أن يكون محل تفاوض جماعي ومحورا من محاور الاتفاقيات الجماعية. إلى جانب ذلك فإن النظام الداخلي يخضع لرقابة المشروعية، حيث على مفتش العمل المختص إقليميا التأكد من مدى تطابق أحكامه مع النصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بهما ومتى تبين له أن أحكامه مخالفة لتلك النصوص فإنه يرفض المصادقة عليها، بينما تخضه الاتفاقية الجماعية للتسجيل فقط ، فليس

لمفتش العمل الحق في رفض تسجيلها حتى ولو كانت أحكامها مخالفة للقانون. حتى تلعب الاتفاقيات الجماعية للعمل دورها في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية وتحديات العولمة نقترح ما يلي :

- التكوين المستمر المتخصص المعمق للشركاء الاجتماعيين ، إذ أن تكوين العنصر البشري هو الاستثمار حقيقي فبواسطته تستقر علاقات العمل وتضمن المؤسسة بقاءها في عالم المنافسة .
- ضرورة استعانة أطراف التفاوض الجماعي بأعضاء مفتشية العمل وأهل الخبرة عند إعداد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل .
- ضرورة إعادة النظر في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية الحالية لفصل المحاور الخاصة بالنظام الداخلي عن محتواها .
- ضرورة تدخل المشرع الجزائري ليحدو حدو المشرع الفرنسي والمغربي ليلزم الأطراف على التفاوض التفاوض الجماعي.
- تكوين القضاة في مجال القانون الاجتماعي، حيث لاحظنا من الناحية العملية كثيرا ما يؤسس هؤلاء أحكامهم على نصوص قانونية ملغاة كتقديرهم منحة الأقدمية بالرجوع إلى المرسوم رقم 85/58 المؤرخ في 23 مارس1985 المتعلق بتعويض الخبرة ، الملغى بالقانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل. كما أنهم يعتمدون في تحديد الأجور الأساسية عند غياب الاتفاقيات الجماعية على الأحكام الواردة في المرسوم 86 – 179 المؤرخ في 05 أوت 1986 المتعلق بتصنيف الملغى بالقانون الساري المفعول . وعلى المرسوم رقم 88 / 221 المؤرخ في 2 نوفمبر 1988 المتعلق بشروط تطبيق المكافآت على المردود ، وطرق ربط الأجور بالإنتاج في تحديد منحة المردود الفردي والجماعي .
- للجوء للأيام الدراسية والملتقيات التي تجمع بين كل من أعضاء مفتشية العمل القضاة القسم الاجتماعي ، الممثلين النقابيين وأرباب العمل .

قائمة المصادر والمراجع

قائمة
المصـــــــادر والمراجـــــــع

أولا : المؤلفات باللغة العربية

❑ المؤلفــات العامة

1) الأستاذ الدكتور حسين فهمي – عميد كلية الحقوق جامعة الإسكندرية – قاموس المصطلحات القانونية والاقتصادية والتجارية – فرنسي عربي - دار المعارف الإسكندرية طبعة 1955 .

2) الدكتور علي العريف – شرح قانون العمل – الجزء الثاني – القاهرة طبعة 1964 .

3) الدكتور محمد عبد الخالق عمر : قانون العمل الليبي - المكتب المصري الحديث للطباعة والنشر الإسكندرية طبعة 1970 .

4) الدكتور جلال العدوى والدكتور حمدي عبد الرحمان – شرح قانون العمل – طبعة الأولى الإسكندرية 1973 .

5) الدكتور عبد الودود يحي - دروس في النظرية العامة للالتزام – الطبعة الأولى القاهرة 1978 .

6) توفيق حسن فرج النظرية العامة للالتزام – الجزء الأول - في مصادر الالتزام طبعة 1981.

7) الدكتور جميل الشرقاوي – النظرية العامة للالتزام – الكتاب الأول – مصادر الالتزام دار النهضة العربية القاهرة 1981 .

8) الدكتور أحمد حسن البرعي – الثورة الصناعية وآثرها الاجتماعية والقانونية – دار الفكر العربي القاهرة – 1981.

9) الدكتور أحمد حسن البرعي – الثورة الصناعية وآثرها الاجتماعية والقانونية – دار الفكر العربي القاهرة – 1982

10) الدكتور محمود جمال الدين زكي – عقد العمل في القانون المصري – الطبعة الثانية دار الهيئة المصرية العامة للكتاب 1982 .

11) الدكتور حسن كيرة – أصول قانون العمل - عقد العمل الطبعة الثالثة – دار المعارف الإسكندرية 1983 .

12) الدكتور أحمد زكي بدوي- علاقات العمل في الدول العربية – دار النهضة العربية طبعة 1985

13) الدكتور توفيق حسن فرج – قانون العمل في القانون اللبناني وقانون المصري الجديد – الدار الجمعية بيروت 1986 .

14) ابن المنظور-لسان العرب- الجزء الثالث – باب الفاء فصل فوض – طبعة دار المعارف القاهرة بدون تاريخ وانظر أيضا المنجد في اللغة والأعلام – دار المشرق بيروت – المكتبة الشرقية طبعة 1986 .

15) الدكتور إدريس فجر – دور القضاء في حماية الأجير " المجلة المغربية لقانون واقتصاد التنمية الدار البيضاء المغرب 1990 .

16) الدكتور عبد الغني عمر الرويمض – علاقات العمل الفردية في القانون الليبي – دار الكتاب الوطنية بنغازي –طبعة 1997

17) الدكتور السيد عيد نايل – قانون العمل – دار النهضة العربية القاهرة 1999.

قائمة المصادر والمراجع

18) الدكتور أحمد عبد القادر أبو شنب – شرح قانون العمل الجديد – دار الثقافة والنشر والتوزيع بيروت – الطبعة الأولى 1999 .

19) الدكتور فتحي عبد الرحيم عبد الله والدكتور أحمد شوقي محمد عبد الرحمان – شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية - دار المعارف الإسكندرية طبعة 2002 .

20) الدكتور عصام أنور سليم – قانون العمل – الطبعة الثانية 2002 دار المعارف الإسكندرية

21) الدكتور محمد عزمي البكري – رئيس محكمة الاستئناف – قانون العمل الجديد – دار محمود للنشر والتوزيع القاهرة – 2002 .

22) عبد السلام ديب – قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية – دار القصبة للنشر طبعة 2003 .

23) الدكتور علي عوض حسن - الوجيز في شرح قانون العمل الجديد الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 - دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية طبعة 2003 .

24) الدكتور عبد الحميد قطب بلال – الموسوعة العمالية – قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 – الطبعة 1 دار الكتب والوثائق القومية القاهرة 2003

25) الدكتور عبد الله مبروك النجار – مبادئ تشريع العمل – دار النهضة العربية القاهرة – الطبعة الرابعة 2004–

26) الدكتور سعيد عبد السلام – الوسيط في شرح قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 – دار النهضة العربية القاهرة 2004 .

27) الدكتور عبد الفتاح مراد – تشريعات العمل في الدول العربية والمستويات الدولية دار الكتاب والوثائق المصرية طبعة 2005 .

28) الدكتور القاضي حسين عبد اللطيف حمدان – أستاذ محاضر بكلية الحقوق جامعة بيروت – قانون العمل دراسة مقارنة - منشورات الحلبي الحقوقية طبعة 2005 .

29) الدكتور السيد عيد نايل – شرح قانون العمل الجديد – دار النهضة العربية القاهرة طبعة 2005

30) الدكتور القاضي حسين عبد اللطيف حمدان – أستاذ محاضر بكلية الحقوق جامعة بيروت – قانون العمل دراسة مقارنة منشورات الحلبي الحقوقية طبعة 2005 .

31) الدكتور سهيل إدريس – المنهل قاموس فرنسي عربي – دار الأدب بيروت – طبعة 2005 .

32) الدكتور أحمد حسن البرعي – الوسيط في القانون الاجتماعي – الجزء الثاني – شرح عقد العمل الفردي – دار النهضة العربية القاهرة طبعة 2006

❑ المؤلفات الخاصة

1) الدكتور أحمد حسن البرعي – علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن الجزء الأول - النقابات - دار الفكر العربي القاهرة 1976 .

2) الدكتور أحمد حسن البرعي – علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن الجزء الثاني – عقد العمل المشترك - دار الفكر العربي القاهرة 1977 .

3) الدكتور محسن أحمد الخضري – التفاوض علم تحقيق المستحيل انطلاقا من الممكن مكتبة الأنجلو مصرية القاهرة – طبعة 1988 .

قائمة المصادر والمراجع

4) الدكتور عبد السلام عياد – المفاوضة الجماعية – مطبوعات الجامعة العمالية القاهرة 1992 .

5) الدكتور بكر محمود رسول – المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية – مطبوعات مكتب العمل العربي – القاهرة 1995 .

6) الدكتور محمد عبد الله نصار – المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية – مطبعة جامعة الدول العربية طبعة 1996 .

7) الدكتور يوسف إلياس – علاقات العمل الجماعية في الدول العربية - منظمة العمل العربية – البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة – منظمة العمل الدولية لسنة 1996 .

8) رشيد واضح – منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر – دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع – الجزائر 2003 .

9) الدكتور أحمد حسن البرعي – الوسيط في التشريعات الاجتماعية – علاقات العمل الجماعية – الجزء الثالث – الكتاب الأول " النقابات العمالية " دار النهضة العربية القاهرة 2006.

10) الدكتور رأفت الدسوقي – المفاوضة الجماعية – في قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2003 – دار النصر للطباعة القاهرة بدون تاريخ للطبعة .

11) الدكتور عبد الحميد عثمان حنفي–علاقات العمل الجماعية– المكتبة العمالية بالمنصورة– بدون تاريخ للطبعة.

12) الدكتور الهاشمي بناني – علاقات العمل الجماعية – دراسة نظرية مقارنة – منظمة العمل العربية مكتب العمل العربي – بدون تاريخ للطبعة.

الرســـــائل والمقالات

1) الأستاذ خالفي عبد اللطيف – الوسائل السلمية لحل منازعات العمل الجماعية – رسالة دكتوراه – كلية الحقوق – جامعة عين شمس 1987 .

2) الأستاذ عبد القادر الطوره – قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية – دراسة مقارنة – رسالة دكتوراه كلية الحقوق جامعة القاهرة 1988 .

3) الدكتور سلامة عبد التواب عبد الحليم – المفاوضة الجماعية في قانون العمل – رسالة لنيل درجة الدكتوراه في الحقوق – جامعة القاهرة 2002 .

4) أ . بن عزوز بن صابر – انتهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري – رسالة لنيل شهادة الماجستير السنة الجامعية 1999 – 2000 .

5) محمد شرفي رئيس القسم الثاني الاجتماعي لدى المحكمة العليا – الإشكالية القانونية لتقليص مستوى الشغل ومسألة إعادة العمال إلى مناصب عملهم – المجلة الجزائرية للعمل عدد خاص 23 لسنة 1998 .

6) أ . محمد نصر الدين قوريش – ملاحظة خاصة بالذهاب الإرادي للعامل كحالة من حالات انتهاء علاقة العمل – المجلة الجزائرية العمل العدد الخاص 98/23 .

7) السيد : محرز آيت بلقاسم المدير العام للصندوق الوطني للتأمين على البطالة - التأمين على البطالة بين التسيير السلبي للبطالة وإعادة الإدماج الإيجابي في سوق العمل - المجلة الجزائرية للعمل العدد 23 | 98 .

8) أ . بن عزوز بن صابر – هل الذهاب الإرادي يمس بمبدأ الحفاظ على الشغل – الملتقى الدولي حول التشريعات الاجتماعية – مسألة التشغيل المنعقد بكلية الحقوق جامعة وهران في 8 ماي 2001 .

9) أ . بن عزوز بن صابر – التفاوض الجماعي بين الإطار القانوني والواقع العملي يوم دراسي وطني كلية الحقوق جامعة بن عكنون 21 أفرريل 2002 نشر المقال بمجلة المحامي الصادرة من منظمة المحامين سيدي بلعباس – العدد 4 .

10) أ . بن عزوز بن صابر – الأحكام الخاصة بالعمال القصر في التشريع الجزائري اليومين الدراسيين المنظمين من قبل مخبر الحماية القانون والاجتماعية للطفل بتاريخ 24 و 25 جانفي 2004 من قبل كلية الحقوق جامعة وهران . نشر المقال بمجلة موسوعة الفكر القانوني العدد 10

11) أ.بن عزوز بن صابر – دراسة الإطار القانوني والتنظيمي للوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية – الملتقى الوطني المنظم من قبل كلية الحقوق والعلوم التجارية بجامعة عبد الحميد بن باديس تحت عنوان " الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية" والمنعقد يومي 26 و 27 أفريل 2005 .

12) أ . ولهاصي سمية بدر البدور – حق العامل في استمرار علاقة العمل وحقه في السلامة الجسدية في ظل التحولات الاقتصادية – مجلة العلوم القانونية والإدارية الصادر عن كلية الحقوق بجامعة جيلالي اليابس بسيدي بلعباس العدد2 أفريل 2006 .

13) أ . كريم زينب – آثار خوصصة المؤسسات العمومية على علاقة العمل . مجلة العلوم القانونية والإدارية الصادر عن كلية الحقوق بجامعة جيلالي اليابس بسيدي بلعباس العدد2 أفريل 2006 .

14) أ . بن عزوز بن صابر – إجراءات تسوية المنازعات الفردية في العمل – اليوم الدراسي الوطني من تنظيم المنظمة الجهوية للمحامين تلمسان بالتنسيق مع كلية الحقوق بتاريخ 12 مارس 2006 . نشر المقال بحوليات كلية الحقوق جامعة وهران العدد الثالث 2006.

15) أ. بن عزوز بن صابر – حق العمال في الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل – يومين دراسيين 12 و 13 جوان 2007 المنعقدين كلية الحقوق جامعة جيلالي اليابس بسيدي بلعباس .

16) الدكتور محمد نصر الدين – المفاوضة الجماعية – بحث مقدم لمركز الدراسات والبحوث القانونية – كلية الحقوق جامعة القاهرة – منشور في دراسة صادرة عن المركز بعنوان " النظام القانوني للعاملين بمصر" .

قائمة المصادر والمراجع

ثانياً : المراجع باللغة الفرنسية

1) *Les ouvrages généraux*

   a. *M.Hauriou : Principes de Droit public 2édition , Sirey Paris 1906.*

   b. *Bonnecase : La philosophie du code napoléon appliquée au droit de la famille REv.Gén .Du droit 1922 .*

2) *Duguit – Traité du droit constitutionnel – 3 édition Tome1 édition. Foutemoing paris 1927 .*

3) *Planiol et Ripert : traité pratique de droit civil Français T.XI.L.G.D.JParis1932*

4) *Durand et Jassaud : Traité de droit du travail. Edition Dalloz Paris1942*

5) *P . Durant et Vitu (Traité de droit du travail)- Tome 3 Dalloz Paris 1956.*

6) *L . De Riedmatten – Le problème social à travers l'histoire – 2 édition de l'observateur , versailles 1957.*

7) *A. Brun et H.Galland :Droit du travail Préface D'A.Siegfried Sirey_Paris1958*

8) *T.S Ashton – La révolution industrielle (1760 – 1830) – Civilisation d'hier et d' aujourd'hui Paris 1965 .*

9) *J.M .Verdier (Syndicats – Traité de droit du travail - Sous la direction de G H . Camerlynck Dalloz 1966 .*

10) *Michel Branciard - Société Française et lute de classe (1789 – 1914) T . I Chronique sociale de France – Paris 1967 .*

11) *Jean – Bron – Histoire du mouvement ouvrier français – du début du x1x siècle à 1884 – Les éditions ouvrières . Paris 1968 .*

12) *J . M . Verdier (Droit du travail) 4 édition Dalloz 1973 .*

13) *C.H.Camerlynck et G.Lyon Caen–Droit du travail 7 édition Dalloz Paris1975*

14) *J. Rivero .et J. Savatier – Droit du travail 6 édition Paris 1975.*

15) *Y . DELAMOTTE (Le Droit du travail en Pratique) Les éditions d'organisations Paris 1984 .*

16) *Jean Rivero – Jean Savatier – Droit du travail 12 édition 1991.*

17) *Jean – Claude JAVILLIER (Droit du travail) 4 édition Librairie générale de droit et de jurisprudence1992.*

18) *Alain Chirez - Luc Gastaldi - Gérard Farjt - (Droit du Travail) ISBN 2.281.12210. Publications Du Moniteur . Paris 1993 .*

19) *Gérard Lyon - Caen . Jean Pélissier . Alain Supiot (Droit du Travail) 17 édition Dalloz 1994 .*

20) *Jean–Claude Javillier–Manuel de droit du travail–5édition L.G.D.J.Paris1995*

21) *Antoine Mazeaud (Droit du travail) Montchrestien E.J.A. 31 cedex 15 1998*

22) *Lam . Social – Droit du travail . Charges sociales – sous la direction de Marie Hautefort . et Catherine .Girodroux – avec la collaboration de Ambre Guillorit – édité par lamy . S . A . Paris cedex 9 . 1999.*

23) *Jean Pélissier – Alain Supiot – Antoine Jeammaud – Droit du travail 20 édition Dalloz 2000 .*

24) *Gabriel .Guéry – Pratique du droit du travail – 10 édition 2001 .*

25) *Marie Ducasse – Agnès Roset – Lysiane tholy – Jurisprudence Sociale Droit du travail 5 édition 2002.*

26) *Les Ouvrages Spéciaux*

27) *M .Nast : Les conventions collectives relatives à l'organisation du travail édition . Rousseau Paris 1908 .*

28) *A.Rouast : Essai sur la notion juridique du contrat collectif dans le droit des obligations thèse .édition .Rousseau – Paris 1909*

29) *B . Raynaud (Le contrat collective en France) édition Rousseau Paris 1921.*

30) *L . Girod (La convention collective comme moyen de législation secondaire du travail) Paris 1939 .*

31) *J-M. Arnion : L'évolution des conventions collectives de travail – Sirey Paris 1939 .*

32) *J.B.De La Grassaye : La convention collective de travail est – elle un contrat ? édition Dalloz – Paris 1939 .*

33) *R . Jaussaud – Les difficultés d'application de la loi du 23 décembre 1946 sur les conventions collectives de travail -édition 1949.*

34) *Maurice E.Aubert – Les conflits de conventions collectives de Travail . Thèse Lausanne 1957 .*

35) *M. Despax : conventions collectives Traité de droit du travail sous la direction de G .H .Camerlyunck T. 7 Dalloz Paris 1966.*

36) *G . Adam . J . D . Raynaud . J . M . Verdier (La négociation collective en France – éditions économie et humanisme . Les éditions ouvrières 1972 .*

37) *Michel despax – Droit du travail – négociations , conventions et accords collectifs – 2 édition Dalloz 1989 .*

38) *Paul Henri ANTONMATTEI - Les conventions et les accords collectifs de travail – édition DALLOZ 1996 .*

39) *Jean – Maurice Verdier (Droit du travail)- Troisième Partie . L'action collective . Négociations et conflits - 10 éditions Dalloz 1996.*

40) *Jean – Pierre CHAUCHARD (conventions et accords collectifs de travail Droit de la négociation collective) Recueil 7 conventions collectives – édition Dalloz 1997.*

41) *Les articles et les thèses*

42) *B. Raynaud : Le contrat collectif de travail thèse Paris 1901.*

43) *A.Rouast : Essai sur la notion juridique du contrat collectif dans le droit des obligations thèse .édition .Rousseau – Paris 1909.*

44) *Jean Brethe : La nature juridique de la convention collective de travail Thèse Bordeaux 1921 .*

45) *G. Pirou : Le problème du contrat collectif de travail en France – revue internationale du travail – janvier 1922 .*

46) *v . Castal : Le rôle des conventions collectives de travail (évolution et développement) thèse université de Montpellier beziers 1940.*

47) *M . Toussaint (L'évolution de la nature des conventions collectives de travail) Thèse Paris 1949 .*

48) *Y.DELAMOTTE(Les tendances récentes de la négociation collective en France) Revue internationale du travail . 1971*

49) *A. H. EL Borai – Les syndicats en U.R.S.S Thèse de Doctorat . Faculté de droit de Rennes . 1972*

50) *Nabila. Abd El Halim Kamel (Les Retombées de Mai 1968 sur le régime juridique des libertés publiques en France – Thèse de Doctorat RENNES 1974*

51) *J. D. REYNAUD (nature et rôles de la convention collective) Revue Française de la Sociologie 11 . 1978 .*

52) *J. P. Chauchard – La conception française de la négociation et de la convention collective de travail . Thése paris 1984.*

ثالثاً : التشريعات الدولية والداخلية

❑ الاتفاقيات الدولية

1) الاتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة " بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي " المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 9 جويلية 1948 في دورته 31 بدأ نفاذها في 4 جويلية 1950 .

2) الاتفاقية الدولية رقم 98 المتعلقة بالتفاوض الجماعي- المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 1 جويلية 1949 في دورته 32 بدأ نفادها في 18 جويلية 1951 .

3) الاتفاقية العربية رقم 11 الصادرة عن منظمة العمل العربية - المتعلقة بالتفاوض الجماعي – التي تم إقرارها في الدورة 7 لمؤتمر العمل العربي المنعقد بالخرطوم مارس 1979 .

❑ التشريعات المقارنة

1) قانون العمل الفرنسي رقم 82 ـ 957 المؤرخ في 13 نوفمبر 1982 المتعلق بالتفاوض الجماعي ، و تسوية منازعات العمل .

2) قانون العمل التونسي رقم 66- 27 المؤرخ في 30 أفريل 1966 المعدل والمتمم بالقانون رقم 73-77 المؤرخ في 8 ديسمبر 1973 وبالقانون رقم 76 – 84-المؤرخ في 11 أوت 1976 وبالقانون رقم 96-62 المؤرخ في 15 جويلية 1996.

3) القانون رقم 12 لسنة 2003 المتضمن قانون العمل المصري الجديد – جريدة رسمية عدد 14 المؤرخة في 7 أفريل 2003 .

4) الظهير الشريف رقم 1.03.194 المؤرخ في 14 رجب 1424 الموافق 11 سبتمبر 2003 الصادر بتنفيذ القانون رقم 99 – 65 المتعلق بمدونة الشغل – جريدة رسمية رقم 5167 الصادرة يوم 8 دسمبر 2003

5) القانون رقم 017– 2004 المتضمن مدونة الشغل للجمهورية الإسلامية الموريتانية.

❑ الدساتير

1) دستور 1976 الصادر بموجب الأمر 76 – 97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976

2) دستور 23 فبراير 1989 جريدة رسمية العدد 09 .

3) دستور 28 نوفمبر 1996 جريدة رسمية عدد 76 .

❑ النصوص التشريعية والتنظيمية

✓ النصوص التشريعية

1) الأمر 71 – 74 : المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات ج . ر عدد 17 المؤرخة في 13 ديسمبر 1971 .

2) الأمر 71- 75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص .

3) الأمر 75 ـ31 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ج . ر عدد 39 لسنة 1975 .

4) القانون رقم 78 – 12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ج . ر عدد 32 المؤرخة في 08 أوت 1978 .

5) القانون رقم 81 – 07 المؤرخ في 27 جوان 1981 المتعلق بالتمهين جريدة رسمية عدد 26 لسنة 1981 المعدلة بالمادة 3 من القانون رقم 90 – 34 المؤرخ في 25 ديسمبر 1990 جريدة رسمية عدد 56 لسنة 1990.

6) القانون رقم 81 – 10 المؤرخ في 11 جويلية 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب جريدة رسمية عدد 28 المؤرخة في 14 جويلية 1981 ص 946.

7) القانون رقم 82 – 05 المؤرخ في 13 فبراير 1982 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل جريدة رسمية عدد 7 المؤرخة في 16 فبراير 1982 ص 336.

8) القانون رقم 82 – 06 المؤرخ في 27 فبراير 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية جريدة رسمية عدد 9 لسنة 1982 .

9) القانون 82 – 180 المؤرخ في 15 ماي 1982 المتعلق بالشروط والأحكام الخاصة بتشغيل العمال المعوقين وإعادة تأهيلهم المهني جريدة رسمية عدد 20 المؤرخة في 18 ماي 1982 ص 1047 .

10) القانون رقم 83 – 11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية جريدة رسمية عدد 28 المؤرخة في 05 جويلية 1983 ص 1792 . المعدل والمتمم بالأمر 96 – 17 المؤرخ في 06 جويلية 1996 جريدة رسمية عدد 42 المؤرخة في 7 جويلة 1996 .

11) القانون رقم 83 – 12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد جريدة رسمية عدد 28 المؤرخة في 05 جويلية 1983 . المعدل والمتمم بالأمر 97 – 13 المؤرخ في 31 ماي 1997 جريدة رسمية عدد 38 لسنة 1997 .

12) القانون رقم 83 – 13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية جريدة رسمية عدد 28 المؤرخة في 05 جويلية 1983 .

13) القانون رقم 83 – 14 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي جريدة رسمية عدد 28 لسنة 1983 المعدل والمتمم بالقانون رقم 98 – 12 المؤرخ في 31 ديسمبر 1998 المتضمن قانون المالية لسنة 1999 جريدة رسمية عدد 98 لسنة 1998 .

14) القانون رقم 88 – 07 المؤرخ في 26 ينار 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل جريدة رسمية رقم 4 لسنة 1988 .

15) القانون رقم 90 – 02 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب جريدة رسمية عدد 06 المؤرخة في 7 فبراير 1990 . المعدل والمتمم بالقانون 91 – 27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1990 جريدة رسمية عدد 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991 .

16) القانون رقم 90 – 03 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم جريدة رسمية عدد 6 المؤرخة في 07 فبراير 1990.

17) القانون رقم 90- 04 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم جريدة رسمية عدد 6 المؤرخة في 07 فبراير 1990. المعدل والمتمم بالقانون رقم 91 – 28 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 جريدة رسمية عدد 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991

18) القانون رقم 90 – 11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل جريدة رسمية عدد 17 المؤرخة في 25 أفريل 1990 . المعدل بالقانون رقم 21 – 29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 جريدة رسمية عدد 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991 والأمر رقم 96 – 21 المؤرخ في 9 جويلية 1996 جريدة رسمية عدد 43 المؤرخة في 10 جويلية 1996 .

19) القانون رقم 90 – 14 المؤرخ في 2 جويلية 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي جريدة رسمية عدد 23 المؤرخ في 6 جويلية 1990 . المعدل والمتمم بالقانون رقم 91 – 30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 جريدة رسمية عدد 68 المؤرخة 25 ديسمبر 1991 .

20) القانون رقم 91 – 05 المؤرخ في 16 يناير 1991 المتضمن تعميم استعمال اللغة العربية المعدل والمتمم جريدة رسمية عدد 3 المؤرخة في 16 يناير 1991 ص 44 جمد العمل وعطل العمل بهذا القانون إلى حين توفر الشروط اللازمة بموجب المرسوم التشريعي رقم 92 _ 02 المؤرخ في 4 يوليو 1992 ج عدد 54 الصادرة في 15 يوليو 1992 .

21) المرسوم التشريعي 94 – 09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية جريدة رسمية عدد 34 مؤرخة في 01 جوان 1994.

22) المرسوم التشريعي 94 – 10 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن إحداث التقاعد المسبق جريدة رسمية عدد 34 مؤرخة في 01 جوان 1994.

23) المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن إحداث نظام التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية ج . ر عدد 34 المؤرخة في 1 جوان 1994 .

24) الأمر رقم 97 - 01 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المتعلق بالبطالة الناجمة عن الأحوال الجوية والعطل المدفوعة الأجر ج . ر عدد 3 المؤرخة في 13 جانفي 1997 ص7

25) الأمر رقم 97 - 03 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المتعلق بالمدة القانونية للعمل جريدة رسمية عدد 3 لسنة 1997.

26) القانون رقم 04 – 19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل جريدة رسمية عدد 83 المؤرخة في 26 ديسمبر 2004 ص 8 .

27) الأمر رقم 06 – 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية جريدة رسمية عدد 46 لسنة 2006

✓ **النصوص التنظيمية**

1) المرسوم رقم 81 – 14 المؤرخ في 31 يناير 1981 المحدد لكيفيات حساب تعويض العمل التناوبي جريدة رسمية عدد 5 المؤرخة في 3 فبراير 1981 ص 101.

2) المرسوم 82 – 180 المؤرخ في 15 ماي 1982 المتعلق بتشغيل المعوقين وإعادة تأهيلهم المهني جريدة رسمية عدد 20 المؤرخة في 18 ماي 1982 ص 1047 .

3) المرسوم 82 – 183 المؤرخ في 3 جويلية 1982 المتعلق بتعويض المنطقة

4) المرسوم رقم 82 – 510 المؤرخ في 25 ديسمبر 1982 جريدة رسمية عدد 56 المؤرخة في 28 جانفي 1982 ص 3610 .

5) المرسوم رقم 85 – 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية جريدة رسمية عدد 13 المؤرخة في 24 مارس 1985 .

6) المرسوم التنفيذي 90 – 289 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب ممثلي المستخدمين جريدة رسمية عدد 42 لسنة 1990 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 97 _ 248 المؤرخ في 8 جويلية 1997.

7) المرسوم التنفيذي 91 – 05 المؤرخ في 19 جانفي 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية المطبقة على حفظ الصحة والأمن داخل أماكن العمل جريدة رسمية عدد 4 لسنة 1991 .

8) المرسوم التنفيذي رقم 91 – 273 المؤرخ في 10 أوت 1991 المحدد لكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكتب المصالحة جريدة رسمية عدد 38 لسنة 1991.

9) المرسوم التنفيذي رقم 94 – 189 المؤرخ في 6 يوليو 1994 المتضمن مدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة وكيفيات حساب ذلك.

10) المرسوم التنفيذي رقم 95 – 289 المؤرخ في 26 سبتمبر 1995 المتضمن رفع مبلغ المنح العائلية المعدل والمتمم ج ر عدد 56 لسنة 1995

11) المرسوم التنفيذي رقم 96 – 298 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996 المتضمن رفع مبلغ المنح العائلية ج ر عدد 52 لسنة 1996 .

12) المرسوم التنفيذي رقم 02 – 427 المؤرخ في 7 ديسمبر 2002 المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية – جريدة رسمية عدد 82 ص 18 .

13) المرسوم التنفيذي رقم 05- 09 المؤرخ في 8 يناير 2005 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن جريدة رسمية عدد 4 لسنة 2005.

14) المرسوم الرئاسي رقم 06 / 395 المؤرخ في 12 نوفمبر 2006 المحدد للأجر الوطني الأدنى المضمون .

خامساً : الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل

1) الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH المسجلة لدى مكتب مفتشية العمل بالجزائر العاصمة في 22 نوفمبر 1994.

2) الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ المحررة في 29 ديسمبر 1991 المعدلة والمتمة بالاتفاقات الجماعية إلى غاية ديسمبر 1997 .

3) الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTEC المحررة بالجزائر العاصمة يـــــــوم 07 /06 / 1998 والمسجلة لدى مكتب مفتشية العمل بالجزائر العاصمة بتاريخ 22 جوان 1998

4) الاتفاقية الجماعية للعمل الخاصة بصناديق الضمان الاجتماعي المحررة بالجزائر العاصمة بتاريخ 25 أفريل 1997 المودعة لدى مكتب مفتشية العمل يوم 03 / 03 / 98 تحت رقم 04 / 98 .

5) الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تفصيل النسيج والألبسة الجاهزة بمستغانم المودعة لدى كتابة ضبط محكمة مستغانم في 28 / 06 / 99 تحت رقم 917 / 99 .

6) الاتفاق الجماعي للمؤسسة العمومية لتوزيع الأدوية EN.DIMED المتضمن تنفيذ الملف الاجتماعي المحرر بالجزائر العاصمة بتاريخ 21 أفريل 1999 .

7) الاتفاقية الجماعية لمستخدمي فروع وهياكل المجمع الصناعي للورق و السليلوز GIPEC المسجلة لدى مكتب مفتشية العمل بالجزائر العاصمة بتاريخ 06/06 / 2000 تحت رقم 403 / 2000 .

8) الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تربية الدواجن بمعسكر المحرر بتاريخ 03/08/ 2000 والمسجلة لدى مكتب مفتشية العمل بمعسكر في 2000/04/11 تحت رقم 2000/001

9) الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالا الجزائر ALGERIR – TELECOM المسجلة بمكتب مفتشية العمل بالدار البيضاء بالجزائر العاصمة في 16 جويلية 2003 .

10) الاتفاقية الجماعية لغرفة التجارة والصناعة الظهرة بمستغام المسجلة لدى مفتشية العمل بمستغانم في 20 أكتوبر 2003 تحت رقم 06 / 2003 والمودعة لدى كتابة ضبط المحكمة 03 / 11 / 2003 تحت رقم 03 /1198 .

11) الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري المحررة بالجزائر العاصمة في 13 أفريل 2005 .

12) الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير السكر بمستغانم SORASUCRE المحررة بمستغانم يوم 1 أكتوبر 2006 .المحدد للأجور الأساسية لمختلف مناصب العمل والتعويضات .

13) الاتفاقات الجماعي الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري المحررة بالجزائر العاصمة في 2006/09/27

14) الاتفاقية الجماعية لقطاع النشاط الاقتصادي الخاص التي تعد إطارا عاما المحررة من قبل الثنائية الإتحاد العام للعمال الجزائريين ونقابات أرباب العمل بتاريخ 28 / 09 / 2006 والثلاثية يوم 30 / 09 / 2006 .

15) اتفاق جماعي للمجمع الصناعي للورق والسيليلوز GIPEC وحدة الورق مستغانم المسجل لدى مفتشية العمل بالشراقة في 2006/04/03 تحت رقم 2006/010 .

16) الاتفاق الجماعي لمؤسسة تكرير السكر بمستغانم SORASUCRE المحرر بمستغانم يوم 2007/01/08 .

17) اتفاق جماعي لمجمع تربية الدواجن للغرب ORAVIO المتضمن تنفيذ المخطط الاجتماعي المسجل لدى مفتشية العمل بمستغانم يوم 23/ 2007/09 تحت رقم 07/26

الاتفاقيات الجماعية

للعمل في التشريع الجزائري والمقارن





9789957325329

دار الحامد للنشر والتوزيع

الأردن - عمان - ص.ب. : 366 عمان 11941 الأردن
هاتف : 5231081 فاكس : 009626-5235594
E-mail: dar_alhamed@hotmail.com
daralhamed@yahoo.com